RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (ECCO 2019)

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)
2020

SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

CONSAR
COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

El Clima y Cultura Organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal 2019, se aplicó a diversas instituciones públicas de las cuales participaron un total de **765,736** personas servidoras públicas.

Los resultados globales que a continuación se presentan están calculados con base en 765,736 encuestas (390,883 hombres y 374,853 mujeres) 34,864 personas más con referencia al 2018.

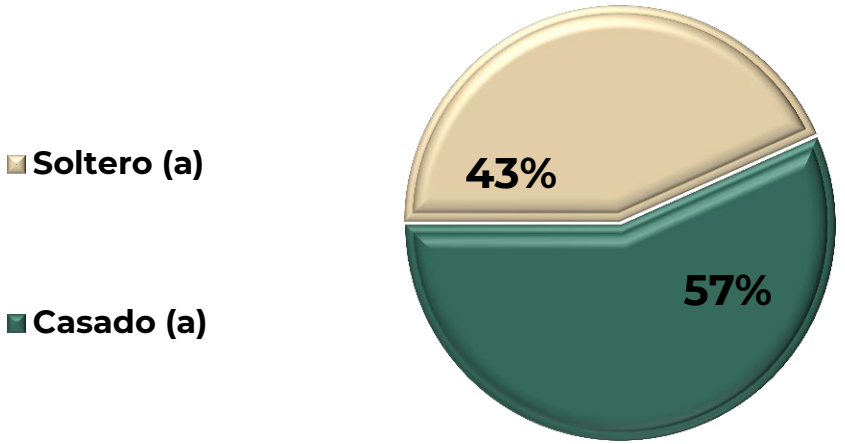
Participación por Género

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

De 765,736 personas servidoras públicas que contestaron la ECCO en 2019, el 57% (433,868) de la población son casadas, mientras que el 43%, (331,868) son solteras.

Estado civil de los participantes



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

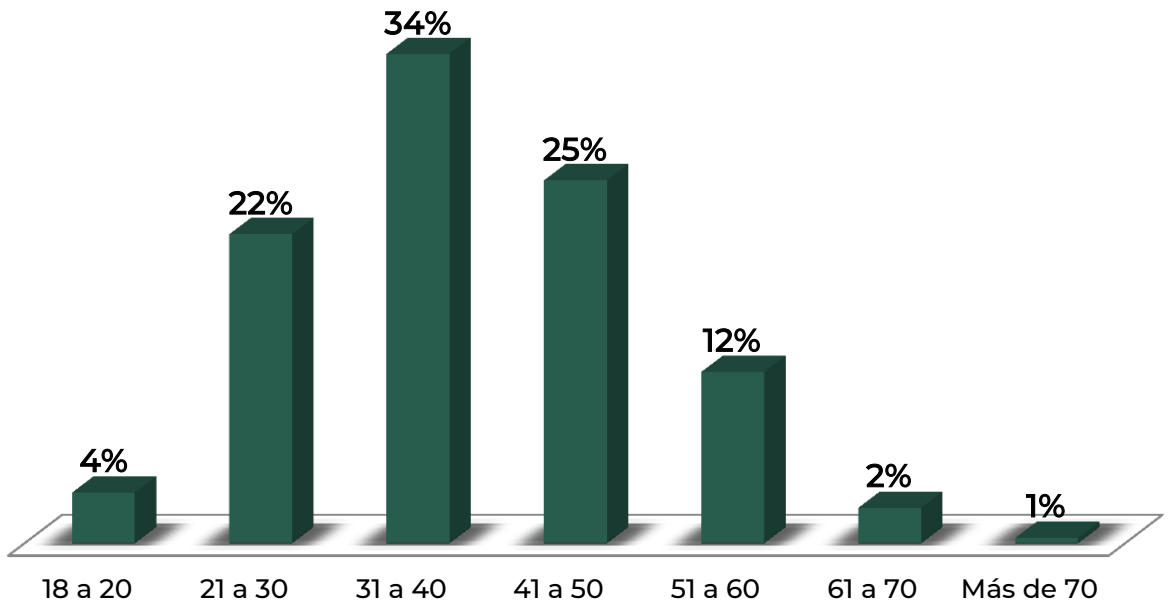
En cuanto a la participación por edad:

Cifras por rango de edad

Rango (en años)	N° de participantes
18 a 20	27,155
21 a 30	166,168
31 a 40	263,239
41 a 50	195,165
51 a 60	92,132
61 a 70	19,071
Más de 70	2,806

Fuente
ECCO 2019

Rango de edad de los participantes



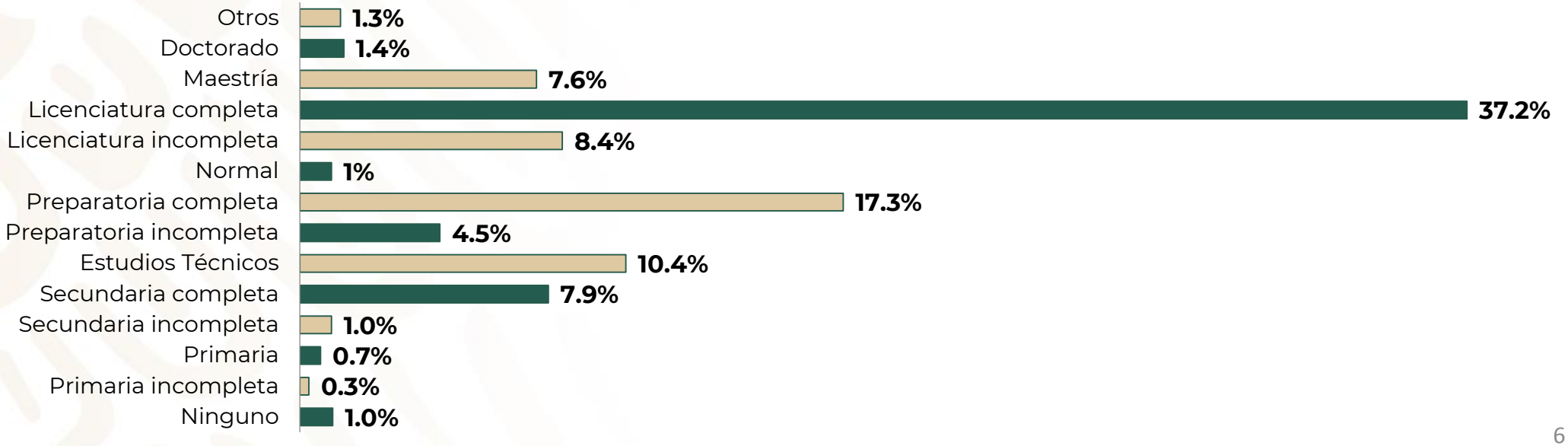
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

Escolaridad

Un 37.2% (285,173) de los participantes tienen estudios de Licenciatura completa, 17.3% tiene preparatoria o equivalente completa (132,779), estudios técnicos los presenta el 10.4% (79,662), licenciatura o estudios profesionales incompletos 8.4% (64,100), con secundaria completa el 7.9% (60,695), maestría 7.6% (57,823), preparatoria incompleta 4.5% (34,201), ninguno 1% (8,032), otros estudios 1.3% (9,915), doctorado 1.4% (10,733), secundaria incompleta 1% (7,682), normal 1% (7,686), primaria incompleta 0.3% (2,196), primaria completa 0.7% (5,059).

Nivel escolar de los participantes

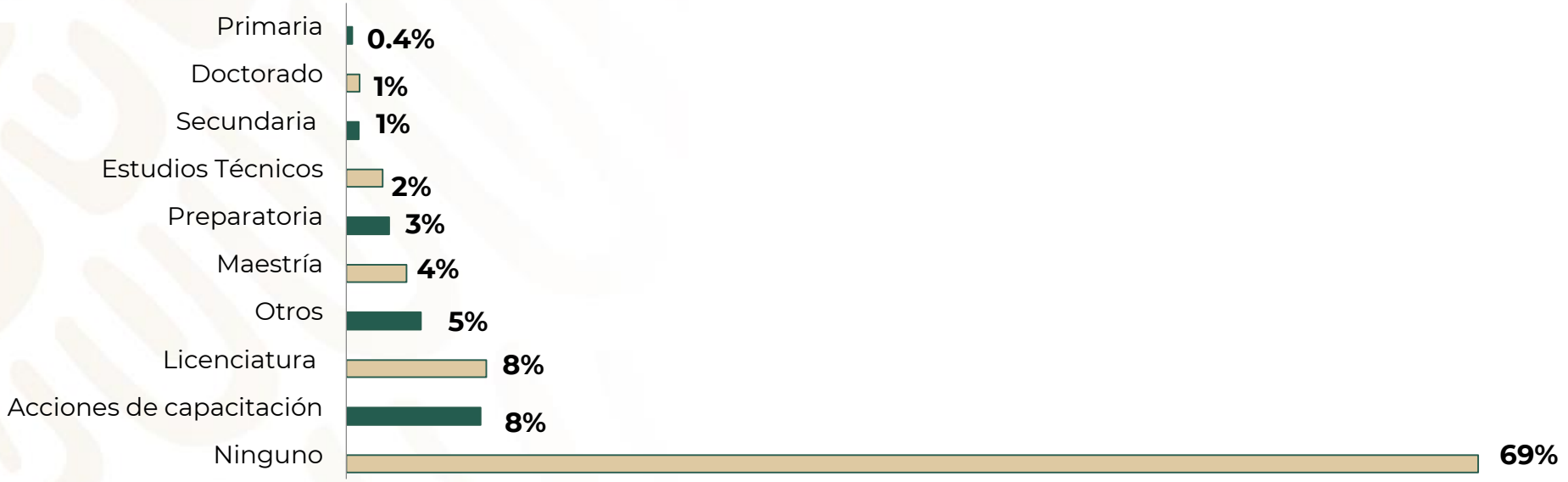


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

De acuerdo a las estadísticas, el 69% (524,915) de las personas participantes no se encuentra haciendo ningún tipo de estudio, el 8% realiza acciones de capacitación, un 8% su Licenciatura o Estudios Profesionales (64,939), el 5% está haciendo otro tipo de estudios (34,518), un 4% la maestría (27,900) y Preparatoria o equivalente (19,801), mientras que el 2% está realiza sus Estudios Técnicos (16,833), y el 1% está cursando la Secundaria (5,789) y Doctorado (6,081). De todas las personas encuestadas 2,762 están terminando su primaria.

Estudios actuales de los participantes



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

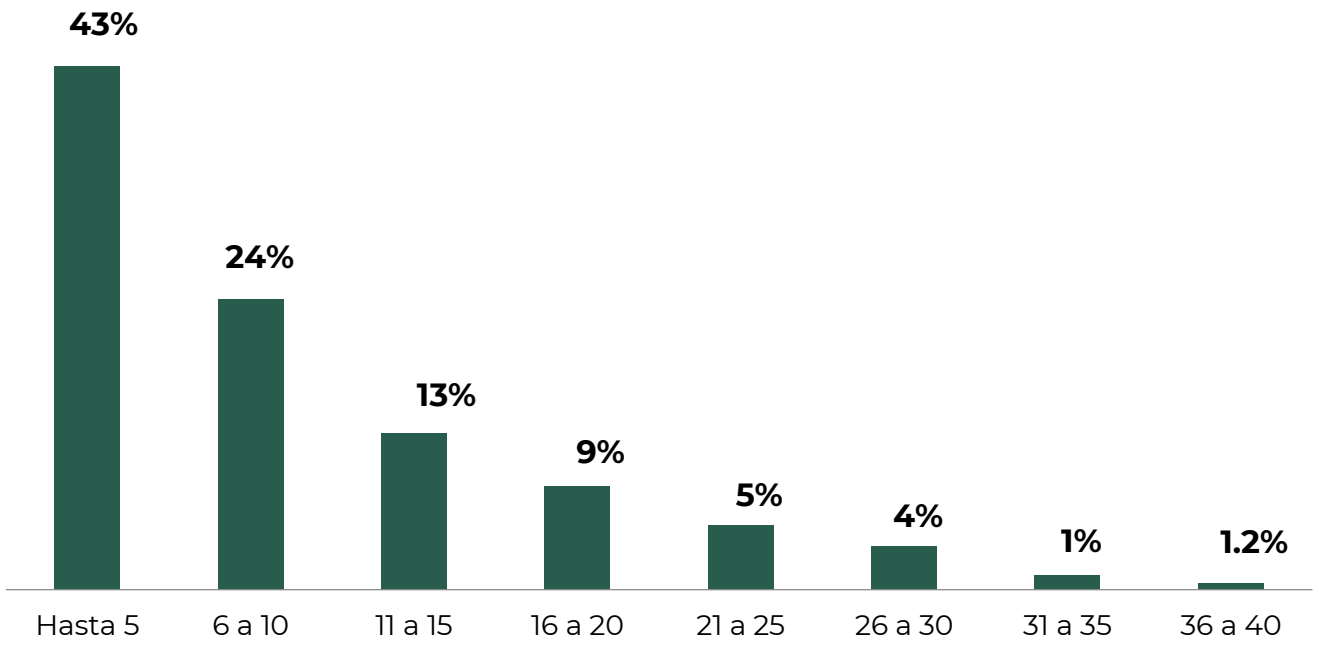
En cuanto a los años trabajados por los participantes en el Sector Público:

Rango de años trabajados

Rango (en años)	N° de participantes
Hasta 5	194,177
De 6 a 10	167,742
De 11 a 15	127,934
De 16 a 20	101,729
De 21 a 25	75,136
De 26 a 30	60,347
De 31 a 35	22, 776
De 36 a 40	9,432
De 41 a 45	3,539
De 46 a 50	1,566
Más de 50	1418

Fuente
ECCO 2019

Antigüedad de los participantes en la Administración Pública Federal



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

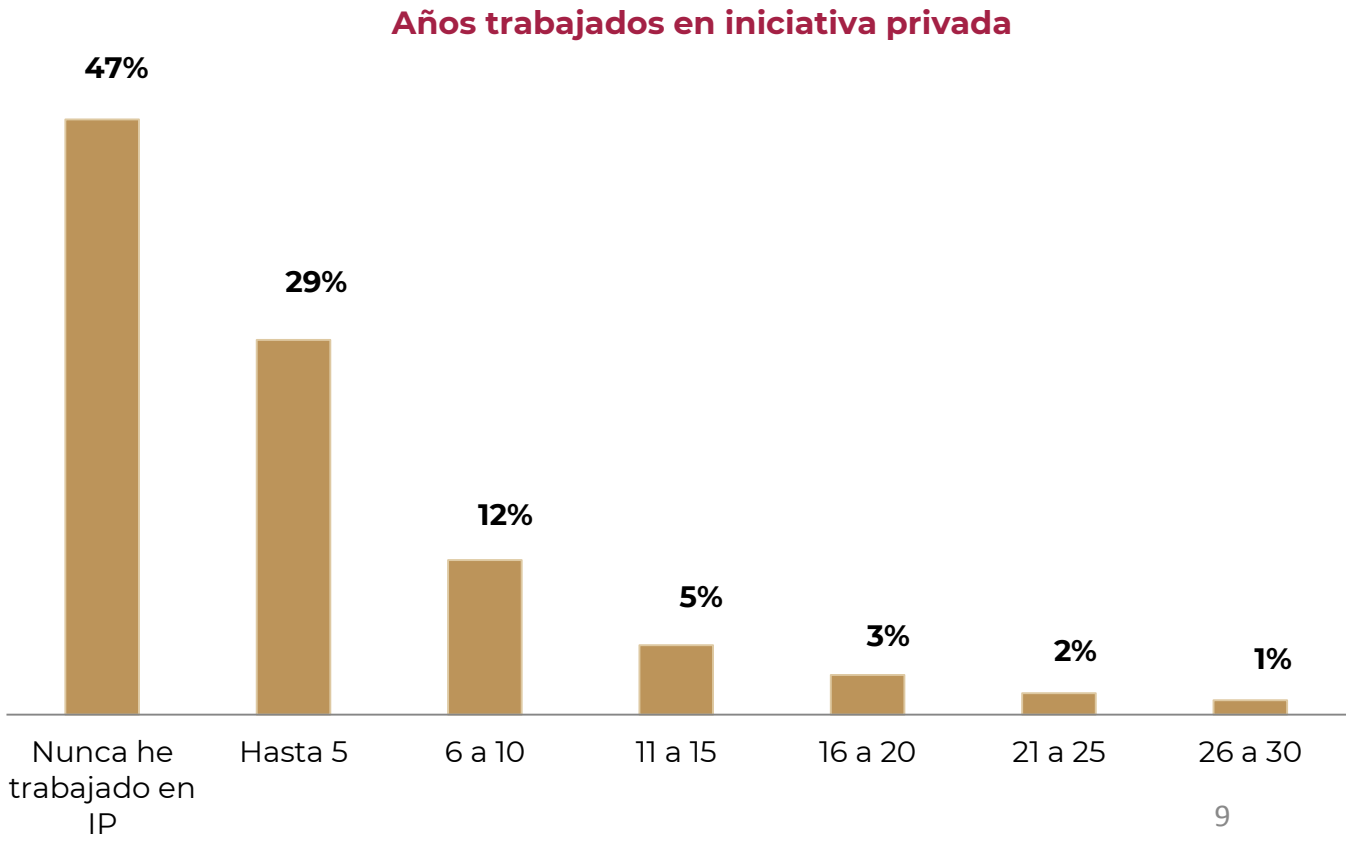
Resultados Globales APF

En cuanto a los años trabajados de los participantes en el Sector Privado:

Rango de años trabajados

Rango (en años)	N° de participantes
Nunca he trabajado en iniciativa privada	356,122
Hasta 5	224,240
De 6 a 10	92,398
De 11 a 15	41,417
De 16 a 20	23,669
De 21 a 25	12,872
De 26 a 30	8,573
De 31 a 35	3,517
De 36 a 40	1,569
De 41 a 45	664
De 46 a 50	347
Más de 50	348

Fuente
ECCO 2019

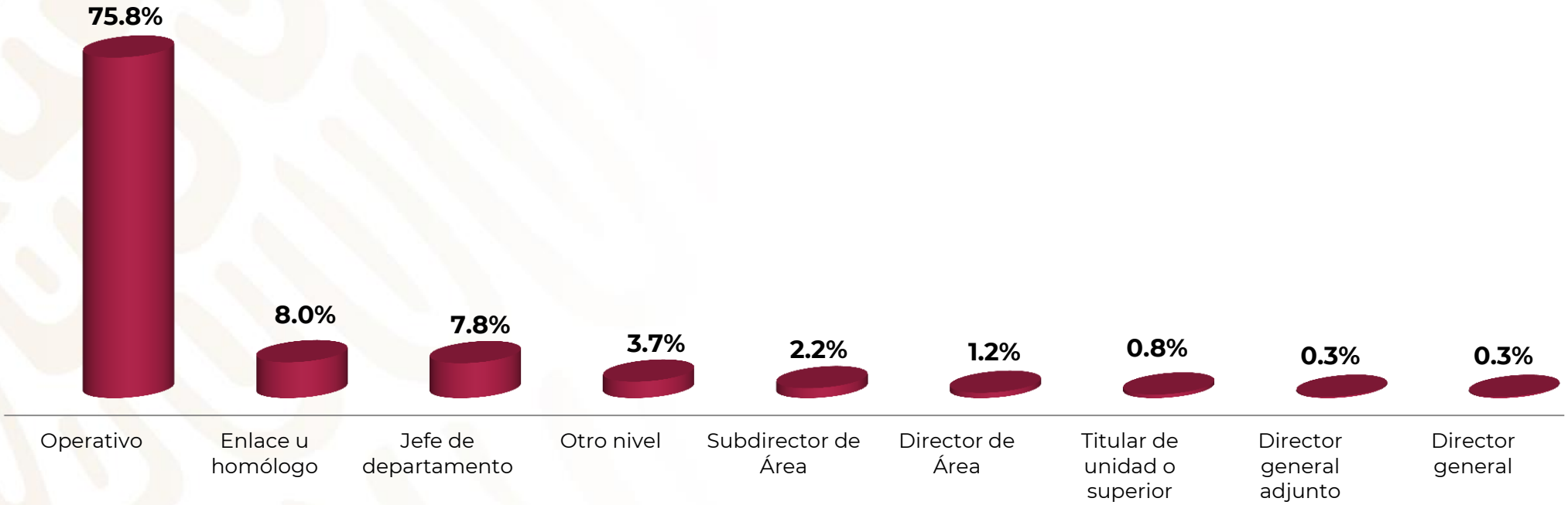


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

Los rangos de puesto que reportaron mayor participación a nivel general fueron de nivel operativo con el 75.8% (580,485), seguida de Enlace u Homologo con el 8% (61,157), Jefe de Departamento u Homologo (59,626) con un 7.8%, Subdirector de Área con 2.2% (16,935), Director de Área con el 1.2% (9,099), Titular de Unidad o Superior (6,059) 0.8%, Director General Adjunto (2,208) 0.3% y Director General (2,032) 0.3%.

Nivel de puesto de los participantes



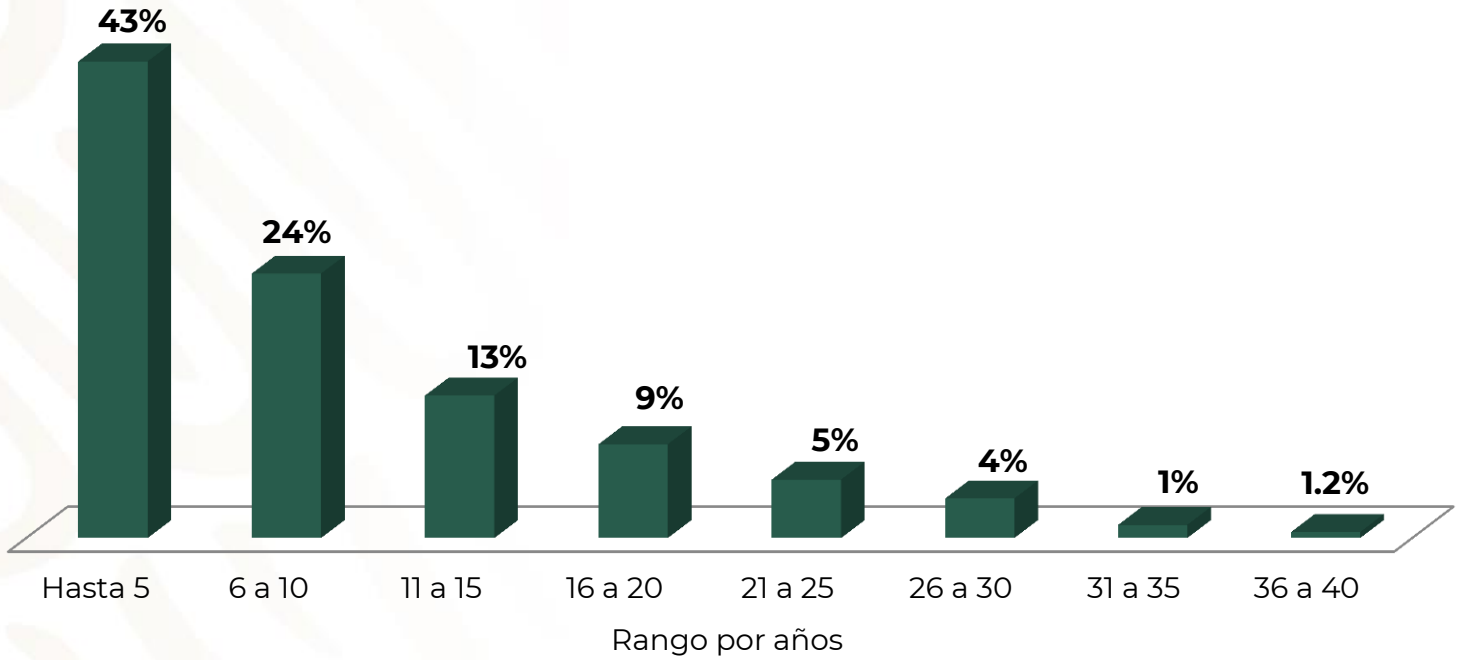
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

Respecto a la antigüedad en el puesto actual, un 43% (331,777 personas) han estado hasta 5 años, un 24% (184,330) de 6 a 10 años, el 13% (99,365) de 11 a 15 años, 9% (65,333) de 16 a 20 años, 5% (40,750) de 21 a 25 años, 4% (27,569) de 26 a 30 años y 1% (9,174) de 31 a 35 años.

De todas las personas encuestadas 4,151 han trabajado de 36 a 40 años, 1,797 de 41 a 45 años, 831 de 46 a 50 años y 659 más de 50 años laborando en su puesto de trabajo.

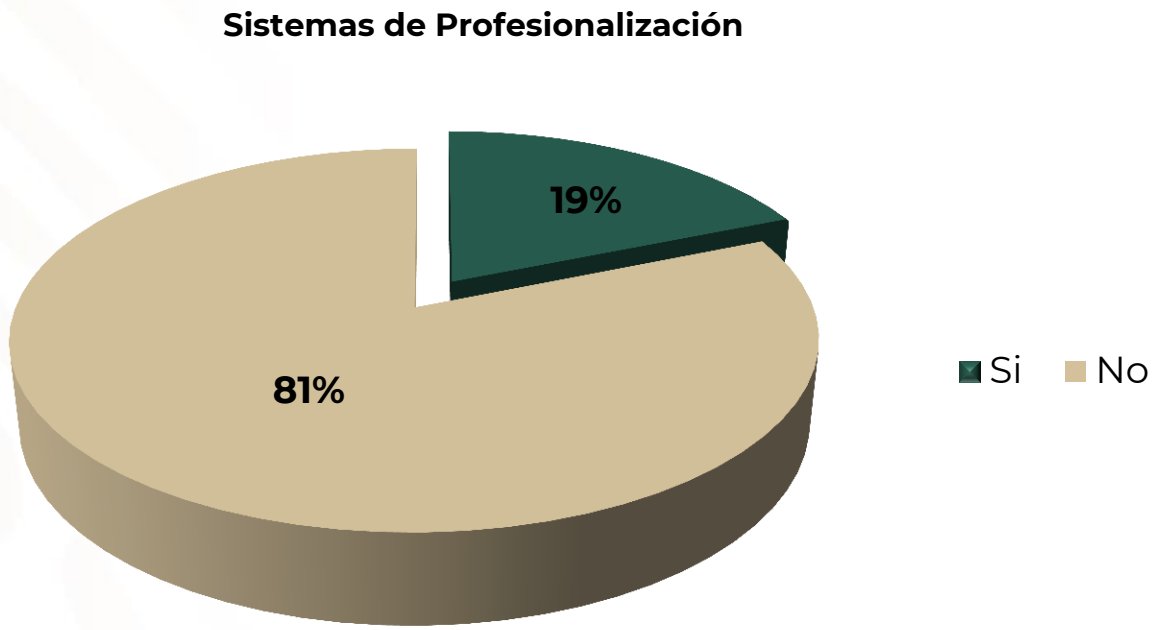
Antigüedad en el puesto actual



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales APF

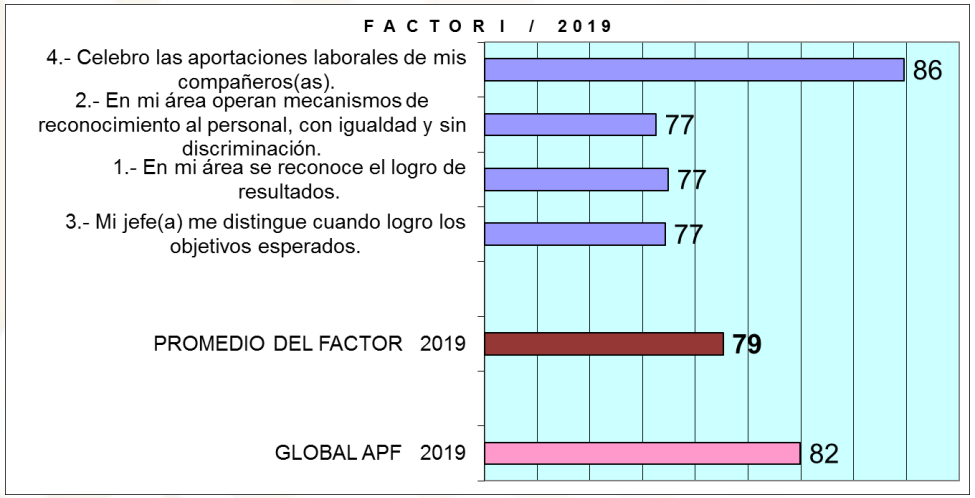
De los encuestados el 81% (621,578) no ocupa un puesto del Servicio Profesional de Carrera, mientras que un 19% (144,158) sí pertenece al Servicio Profesional de Carrera.



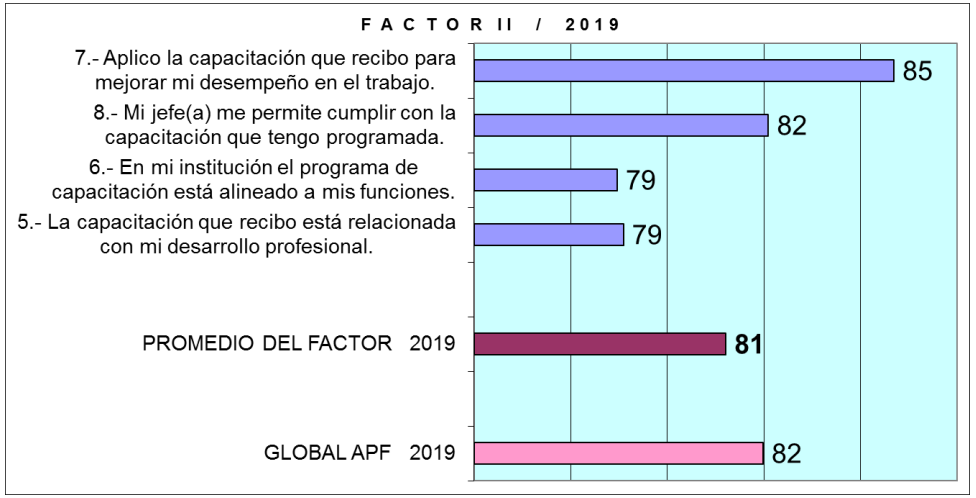
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

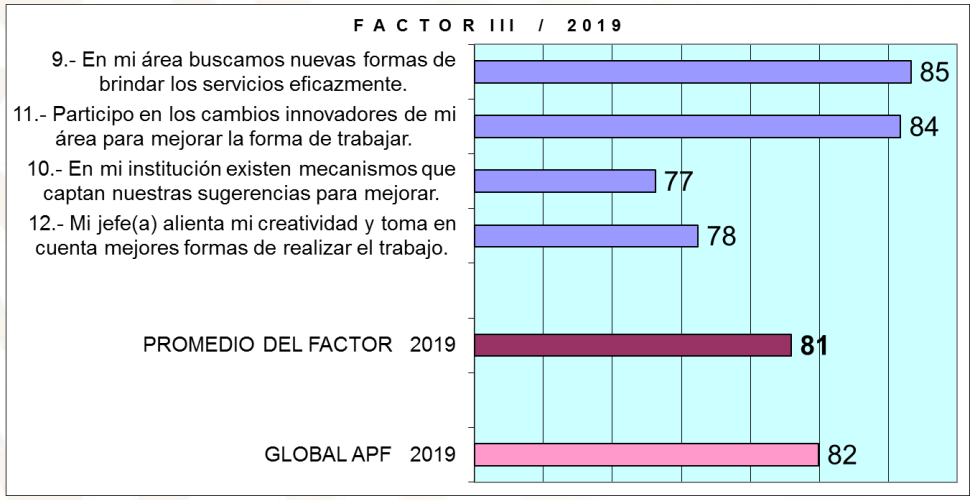
I.- Reconocimiento laboral



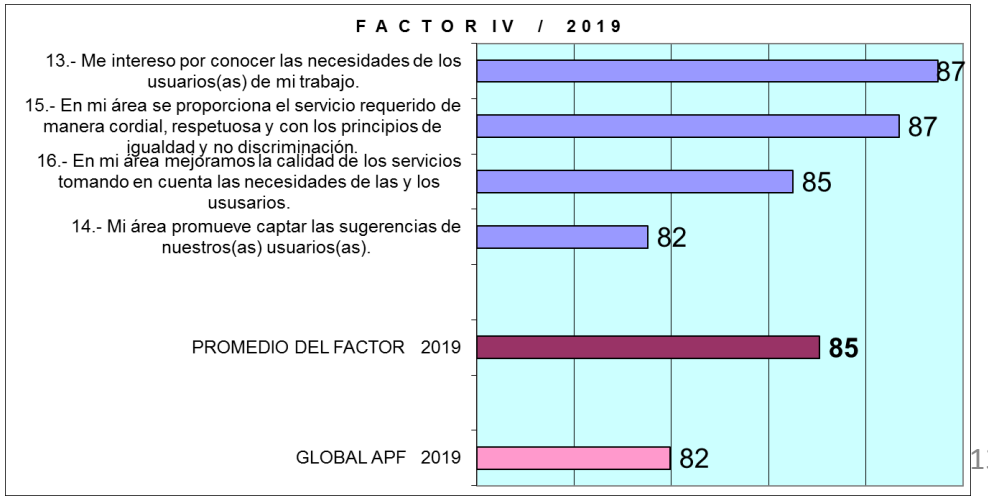
II.- Capacitación especializada y desarrollo



III.- Mejora y cambio



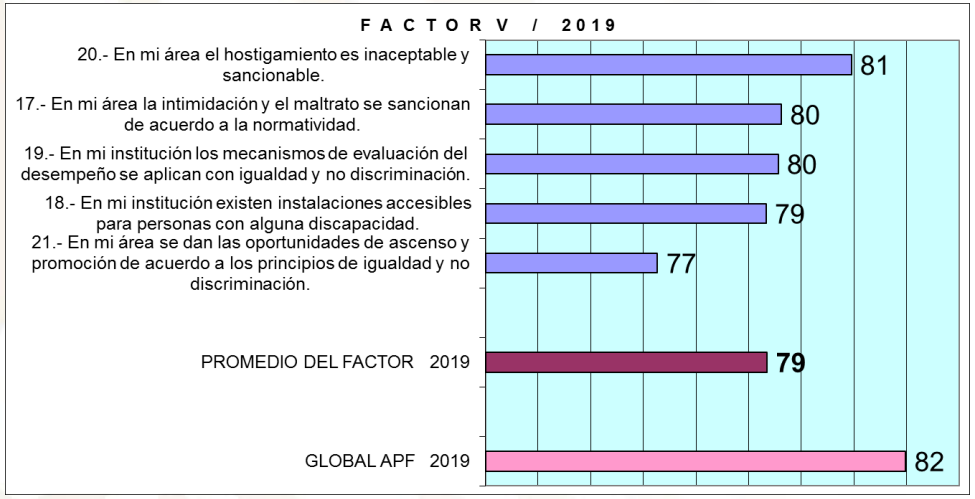
IV.- Calidad y orientación al usuario (a)



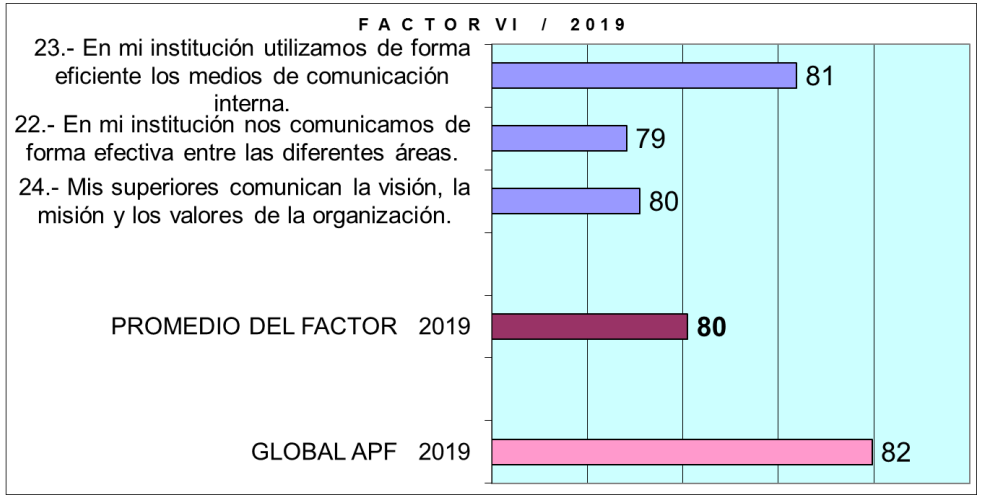
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

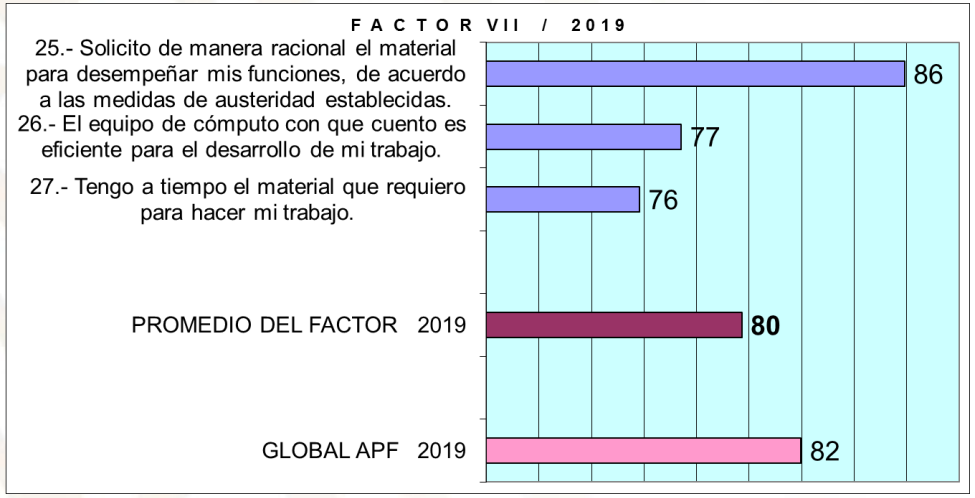
V.- Equidad y género



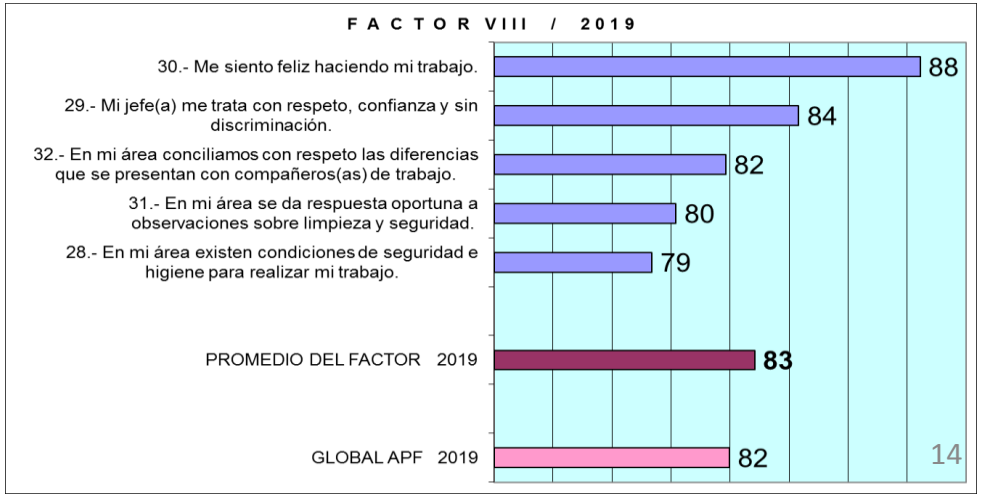
VI.- Comunicación



VII.- Disponibilidad de recursos



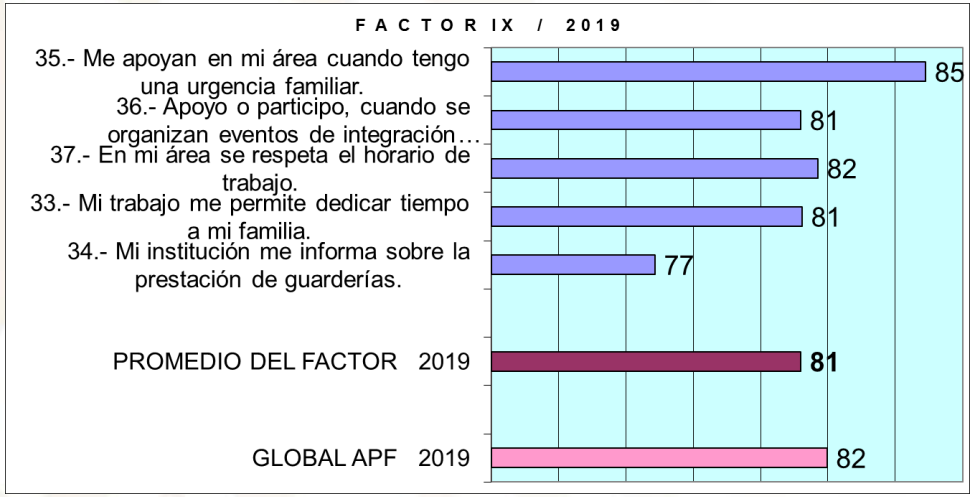
VIII.- Calidad de vida laboral



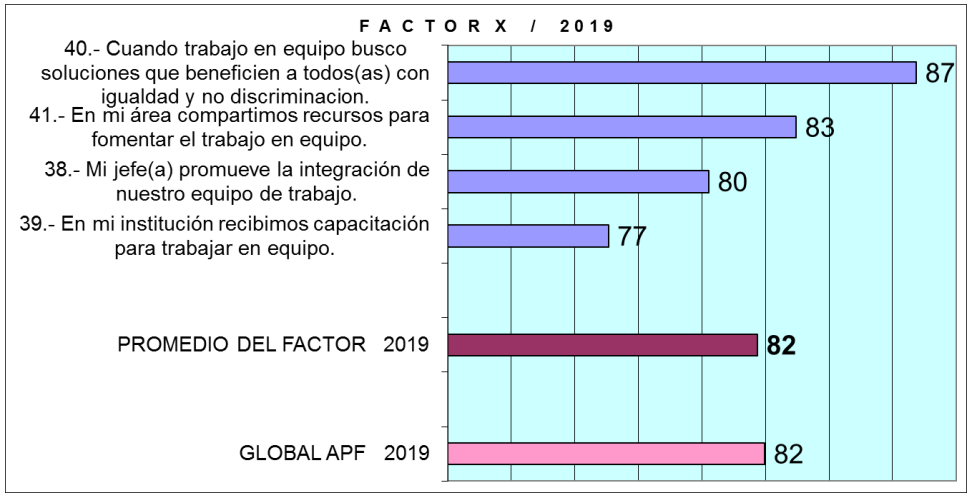
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

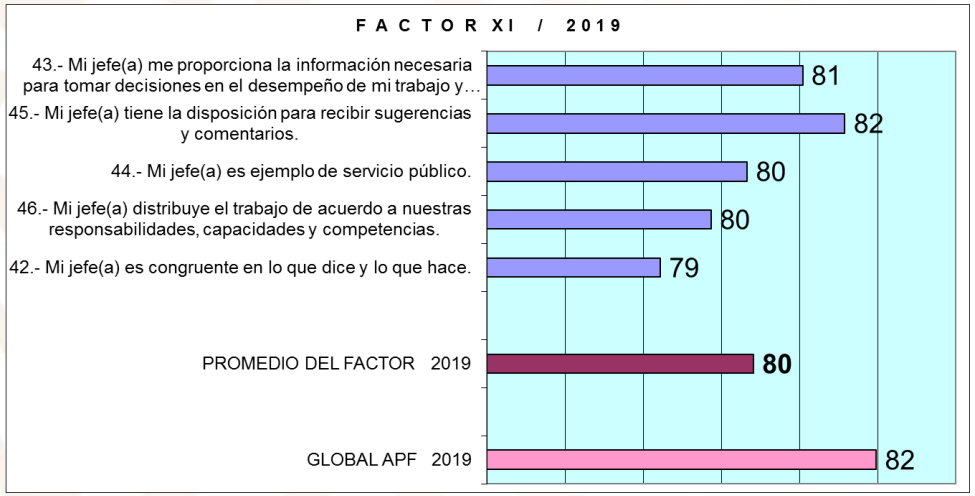
IX.- Balance trabajo-familia



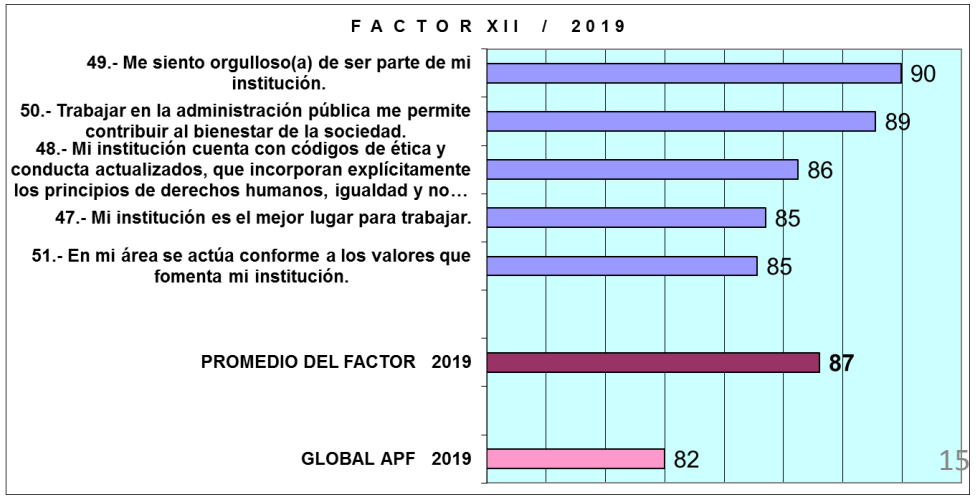
X.- Colaboración y trabajo en equipo



XI.- Liderazgo y participación



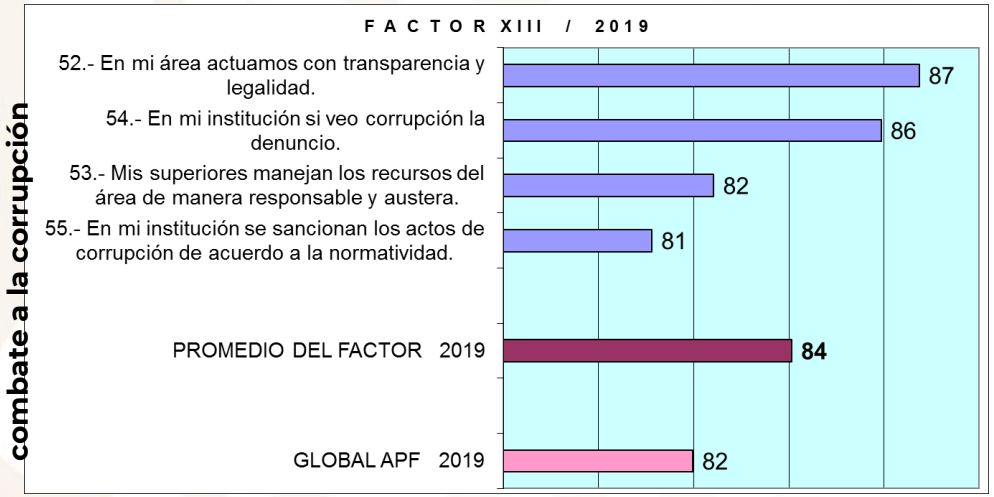
XII.- Identidad con la institución y valores



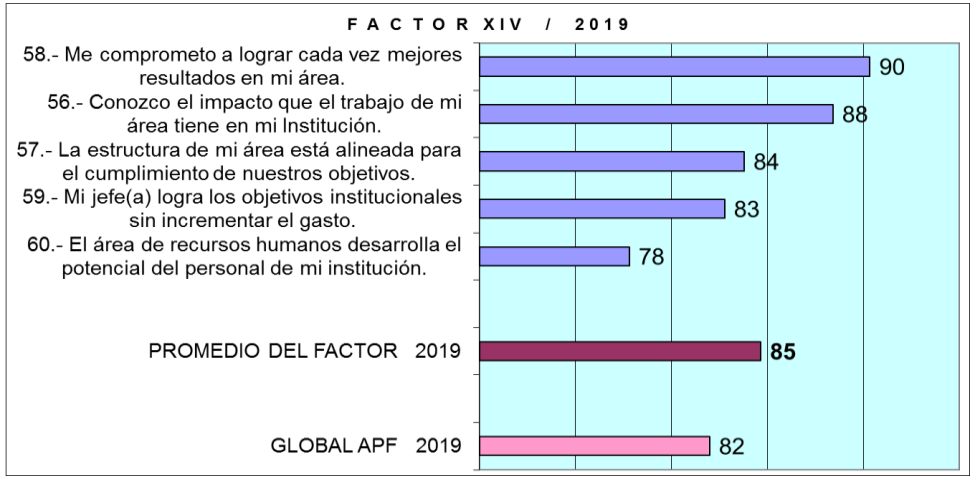
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

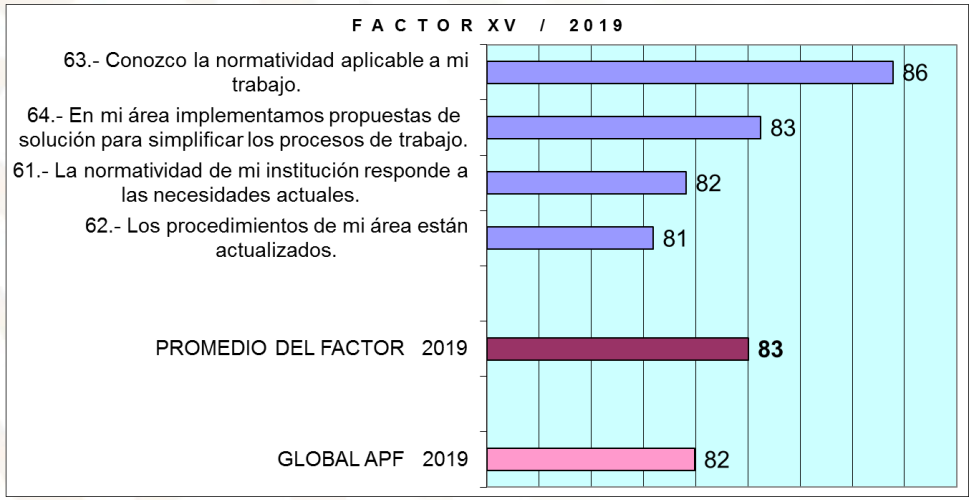
XIII.- Transparencia y combate a la corrupción



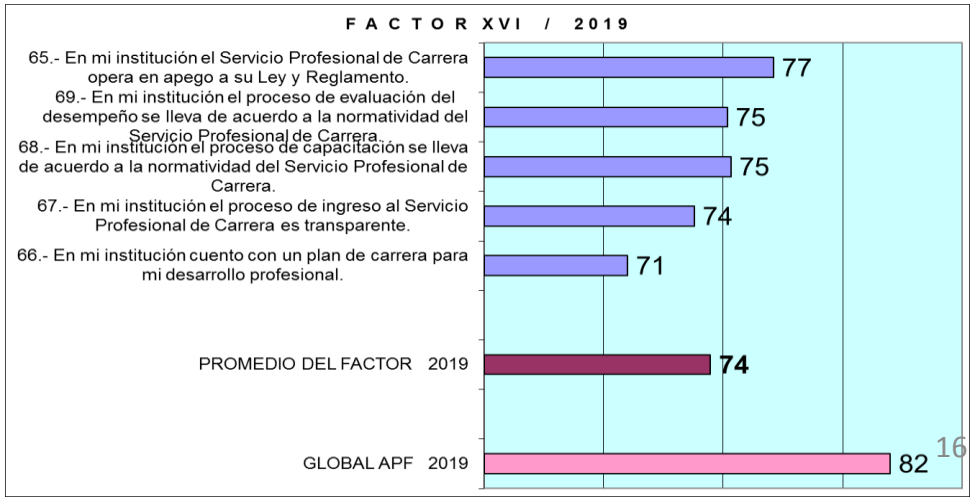
XIV.- Enfoque a resultados y productividad



XV.- Normatividad y procesos



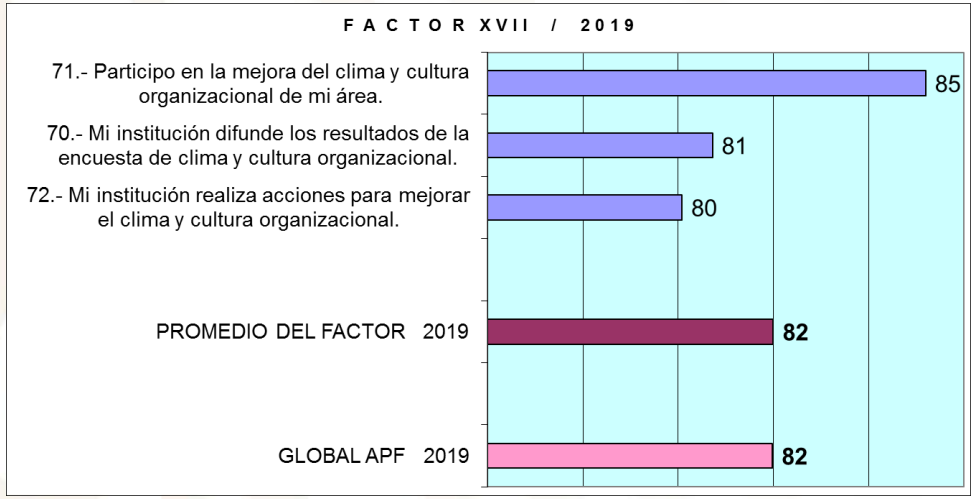
XVI.- Servicio Profesional de Carrera



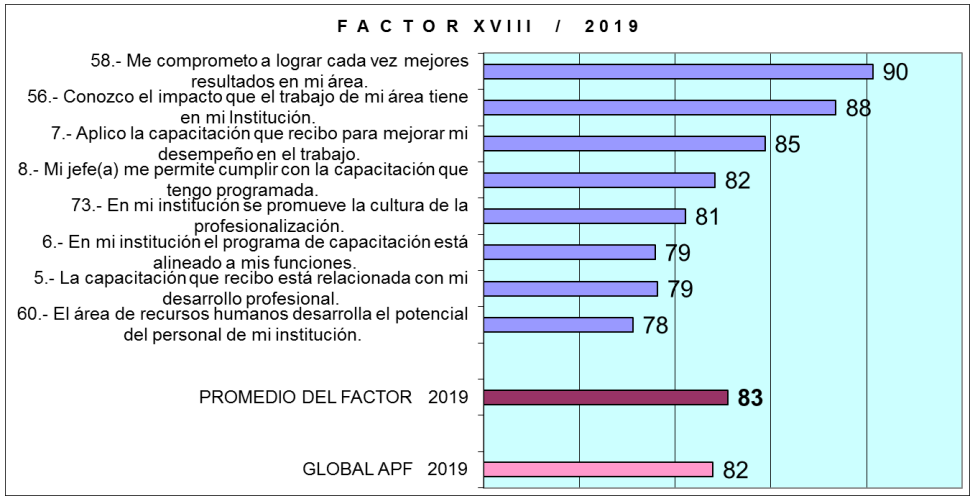
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

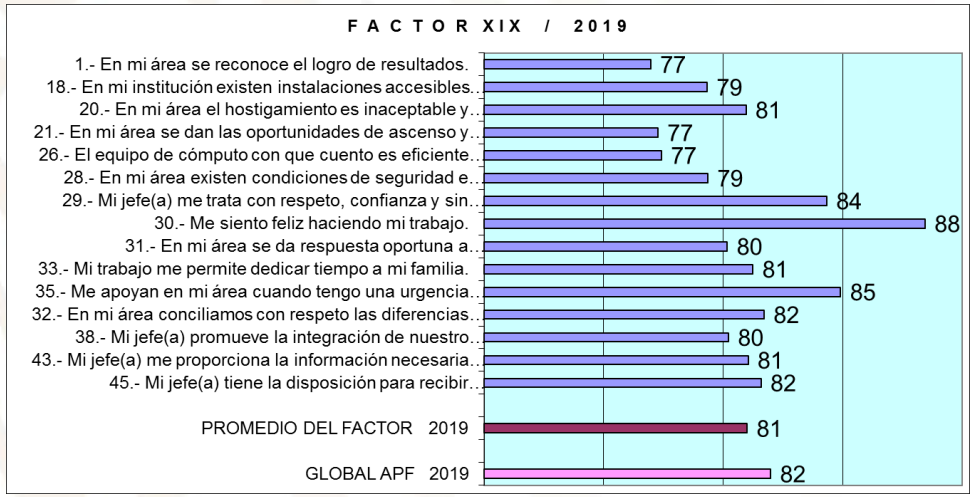
XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución



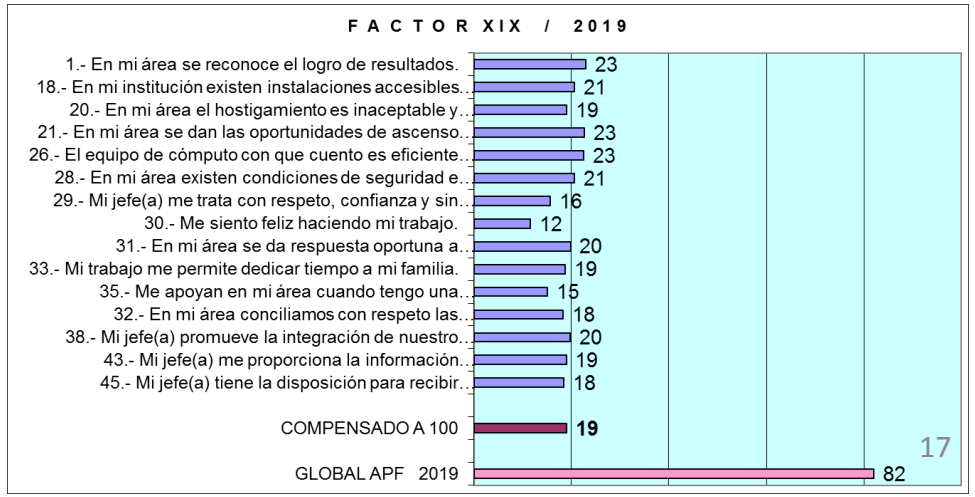
XVIII.- Profesionalización de la APF



XIX.- Estrés laboral



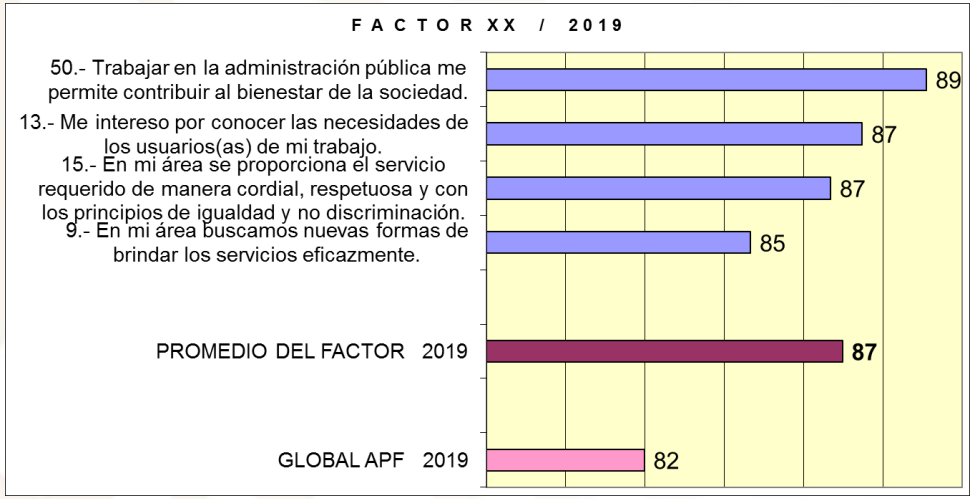
XIX.- Estrés laboral



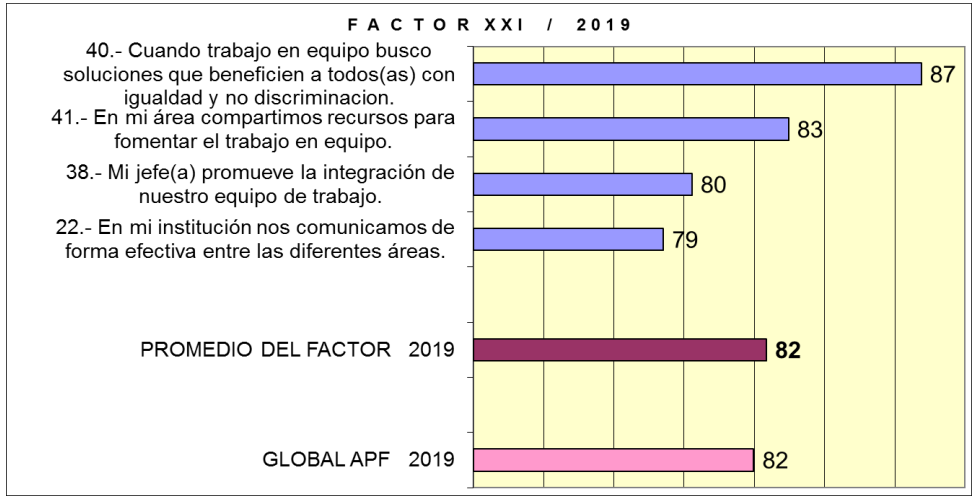
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

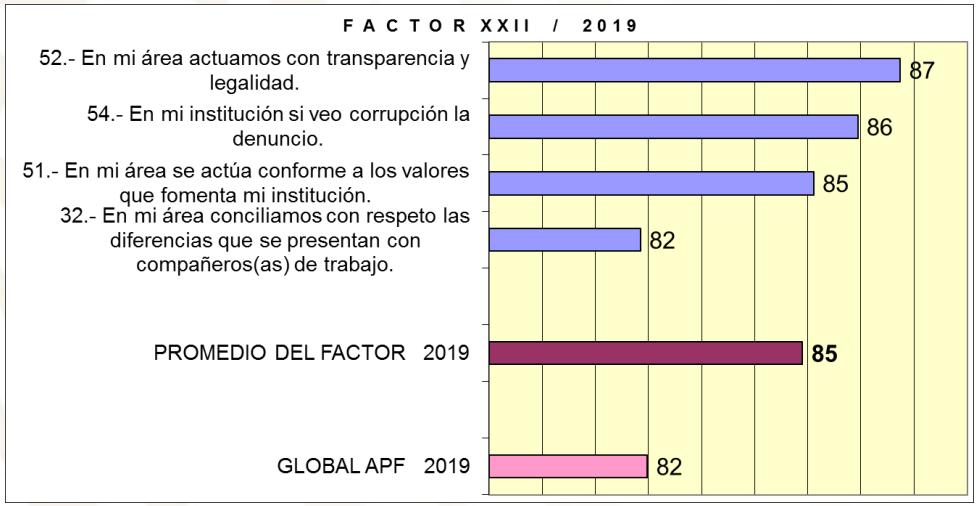
XX.- Vocación de servicio en la AP



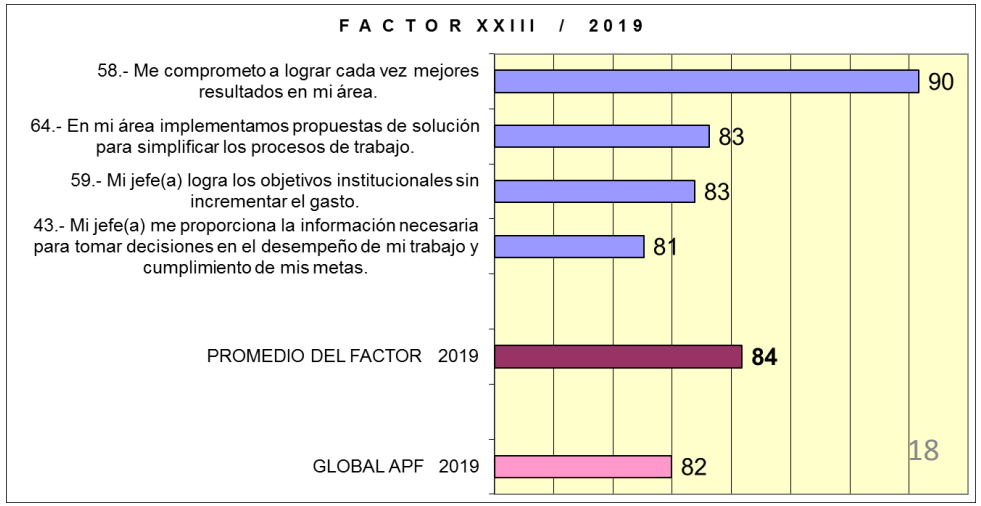
XXI.- Construir relaciones en la AP



XXII.- Actuar con los valores de la AP



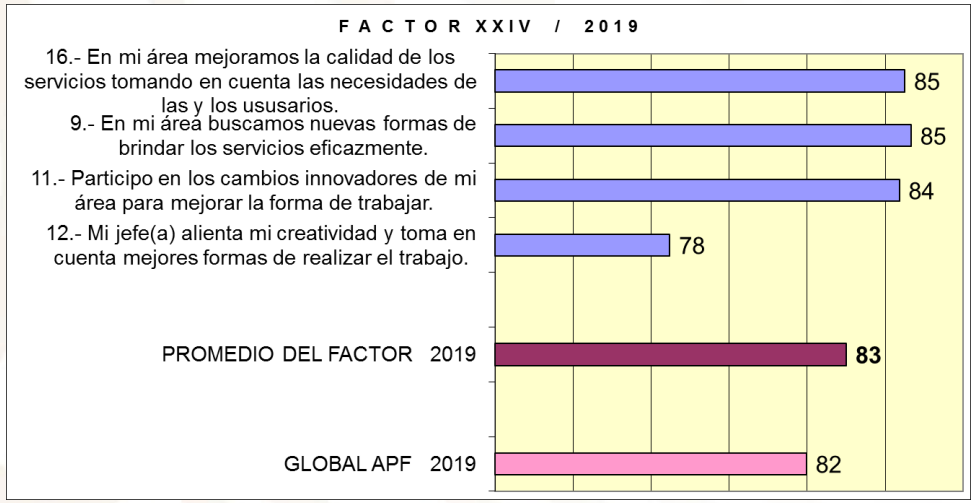
XXIII.- Enfoque a resultados en la AP



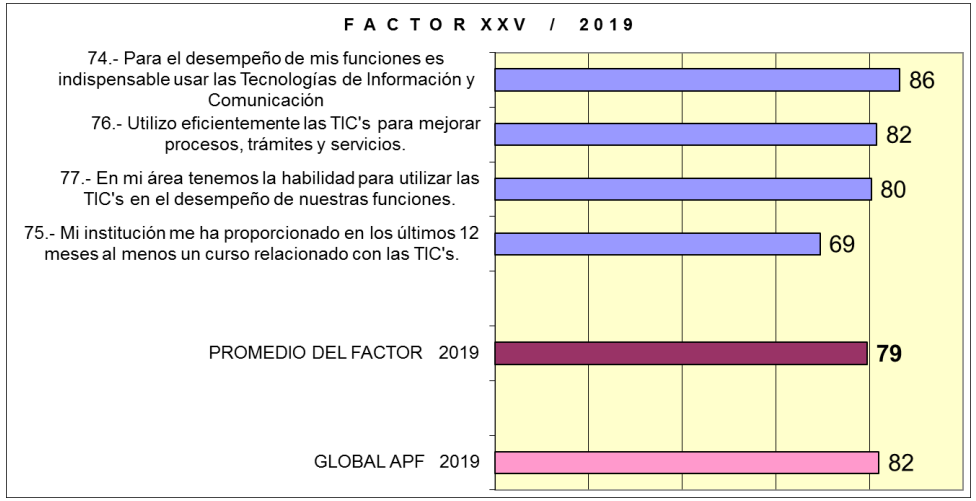
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

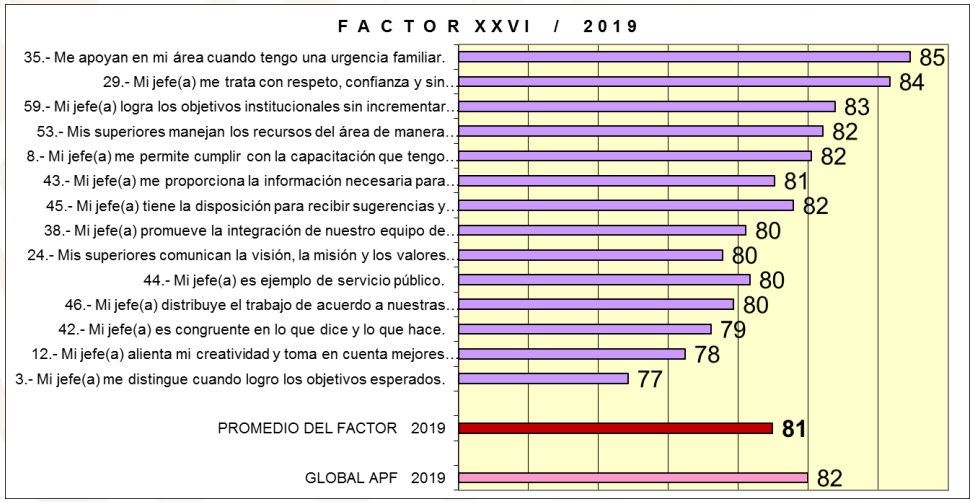
XXIV.- Impulsar el cambio en la AP



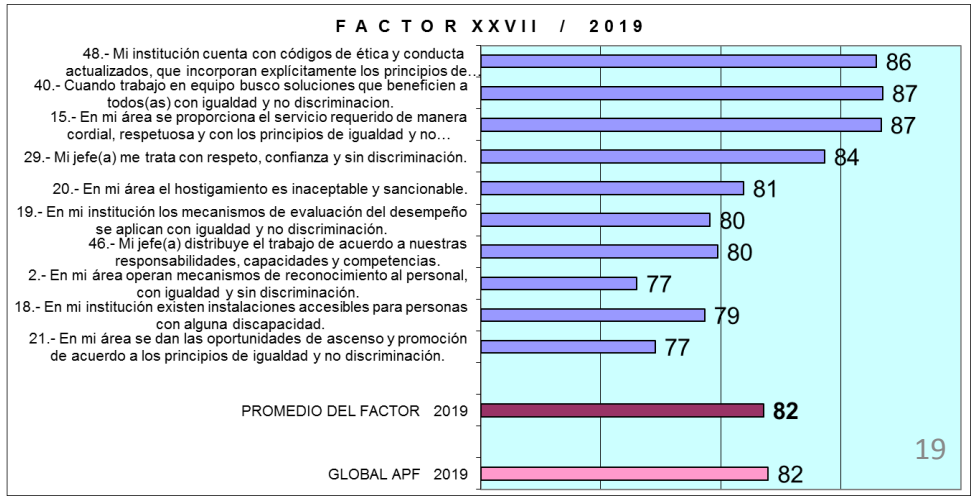
XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de TIC´s



XXVI.- Liderar la AP

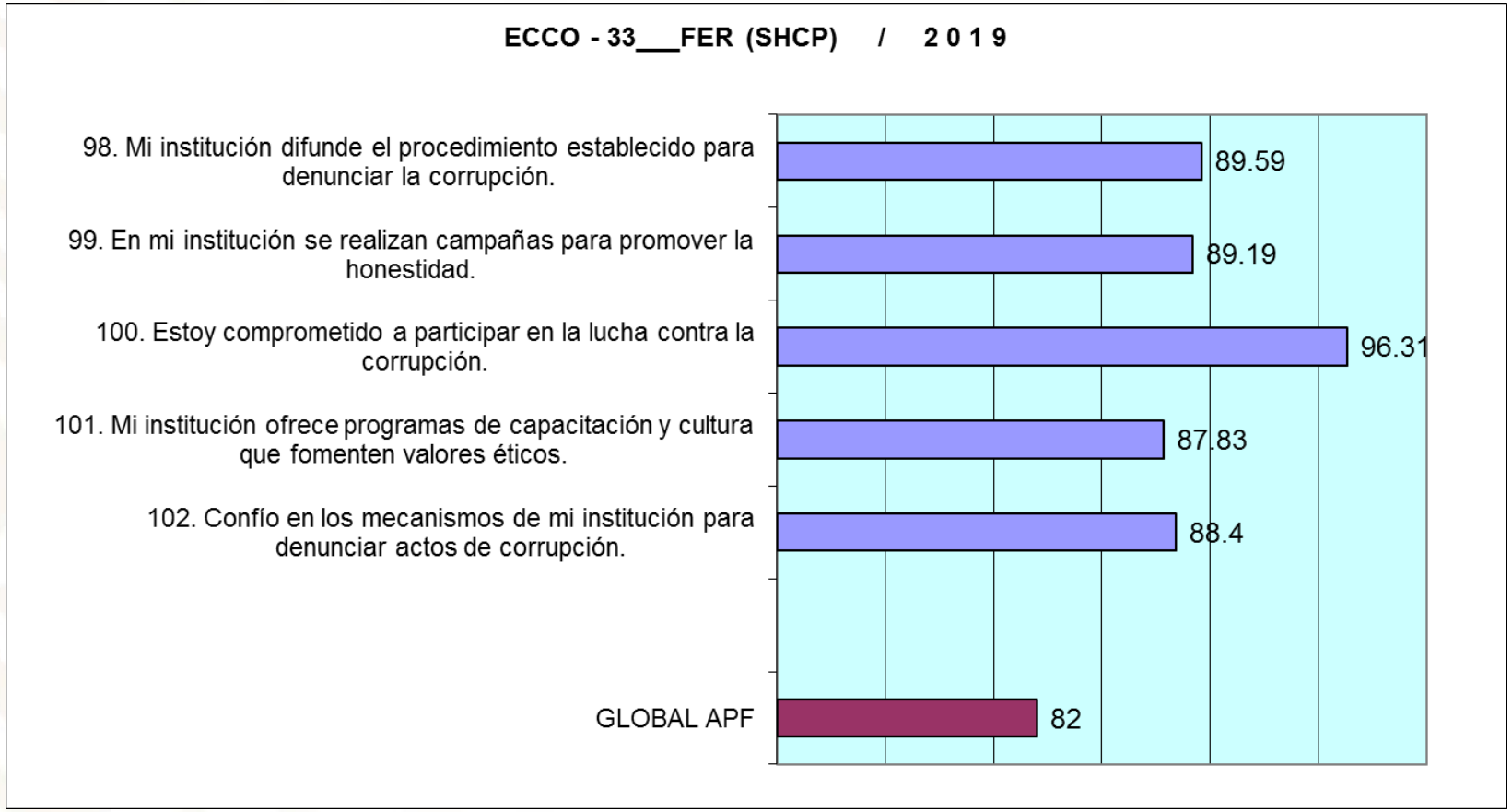


XXVI.- Igualdad y No discriminación



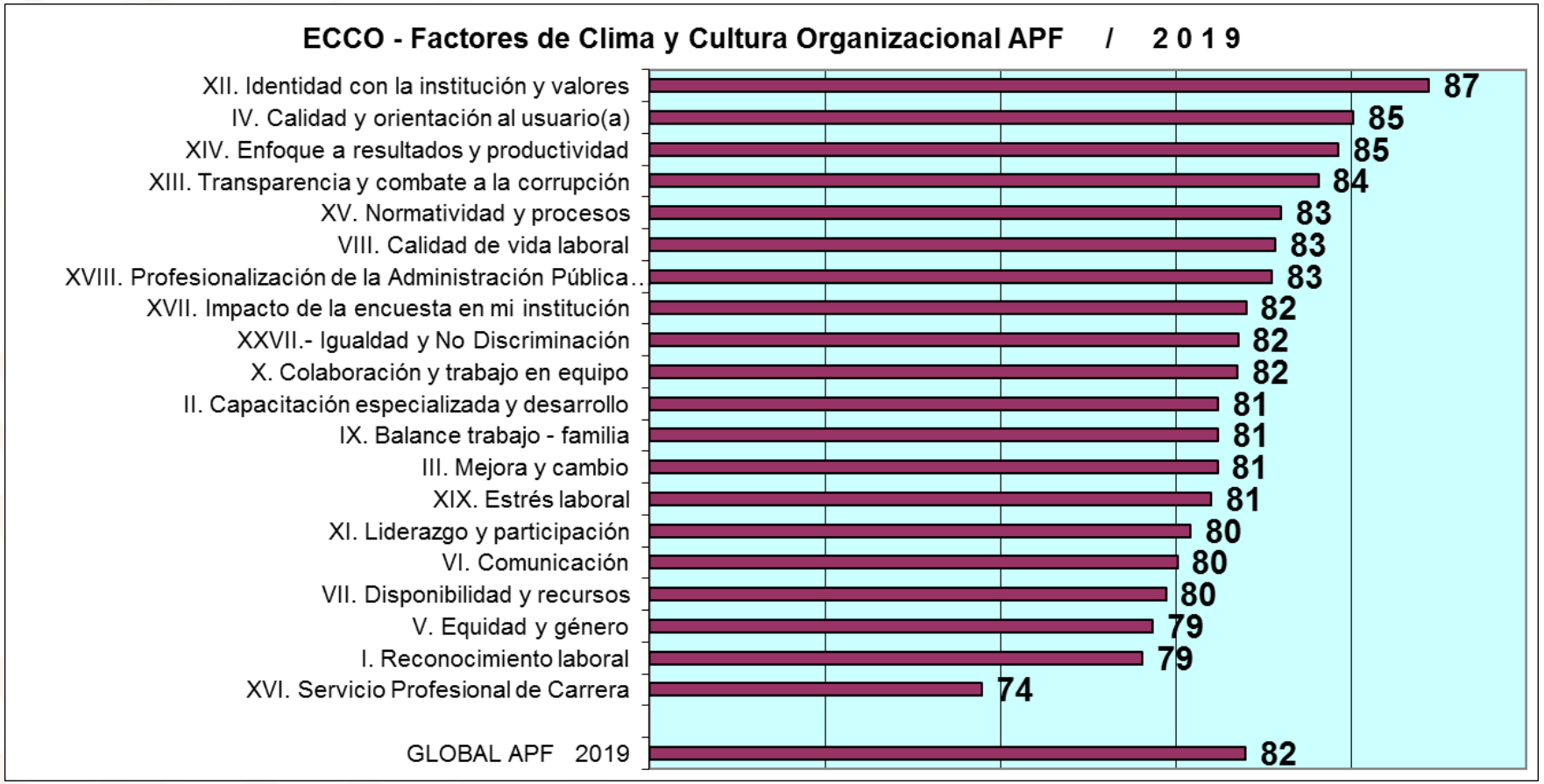
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados



CONSAR
COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

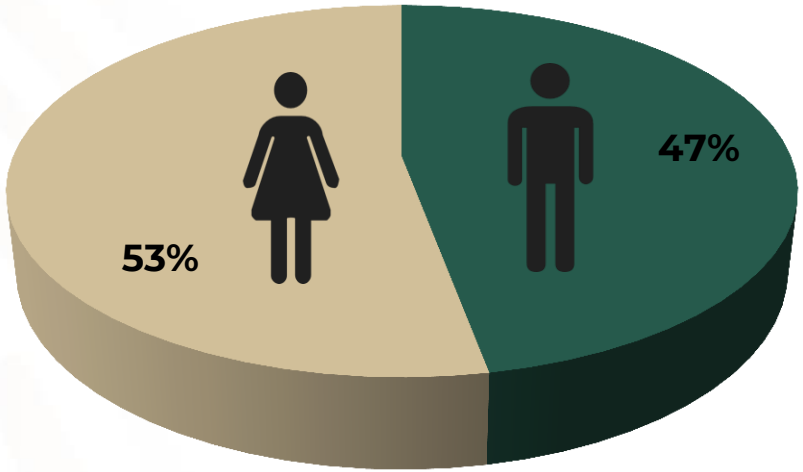
Resultados CONSAR

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Datos Socio-Demográficos de la CONSAR

Distribución por sexo **(participantes en la encuesta de 2019)**

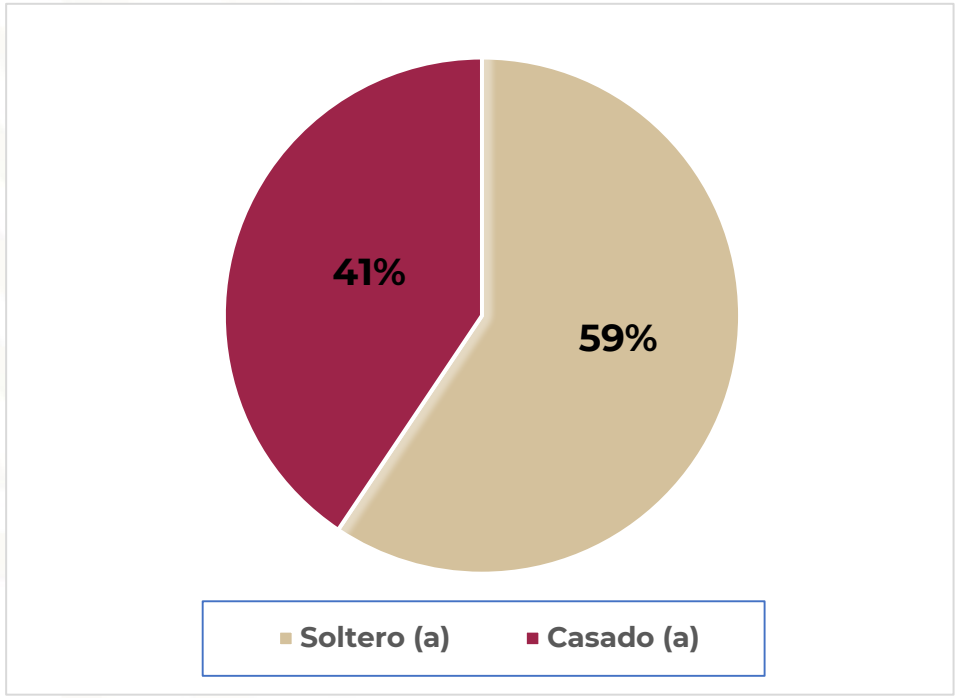
- En la CONSAR, del universo existente de 223 personas, 131 plazas de personal de mando, 92 plazas de nivel operativo, y 75 plazas de carácter eventual, al momento de la aplicación se recibieron 170 encuestas (80 de hombres y 90 de mujeres), durante el período de aplicación que fue del 1 al 14 de octubre de 2019.



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Distribución por estado civil (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR).

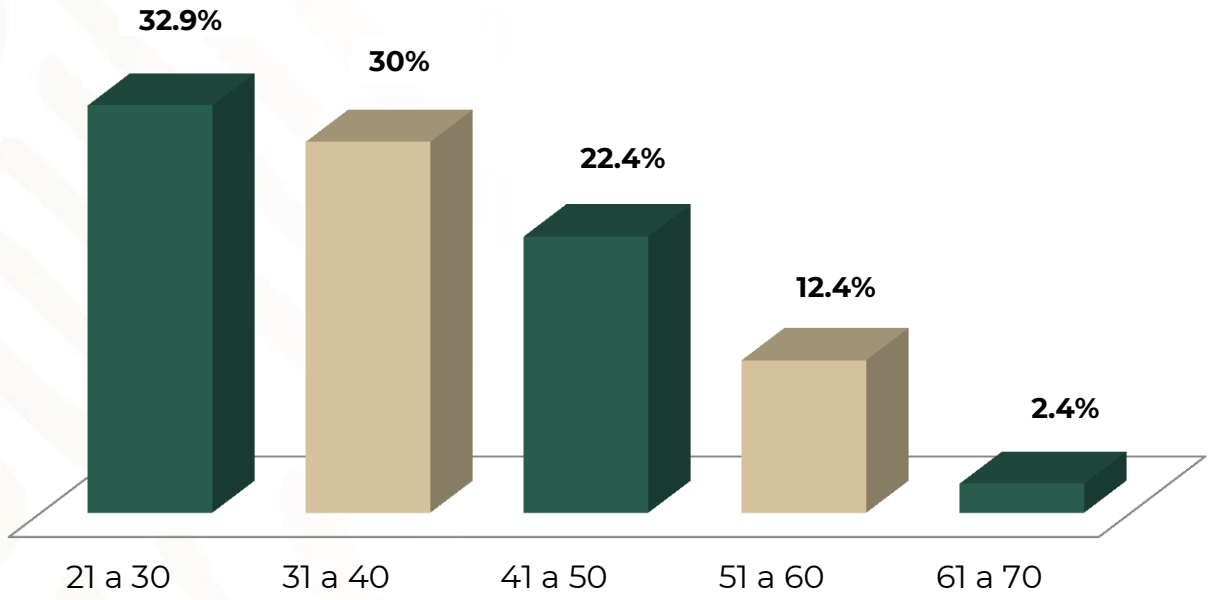
En la CONSAR, dieron respuesta a la encuesta 69 personas de estado civil casado(a) y 101 solteros(as).



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

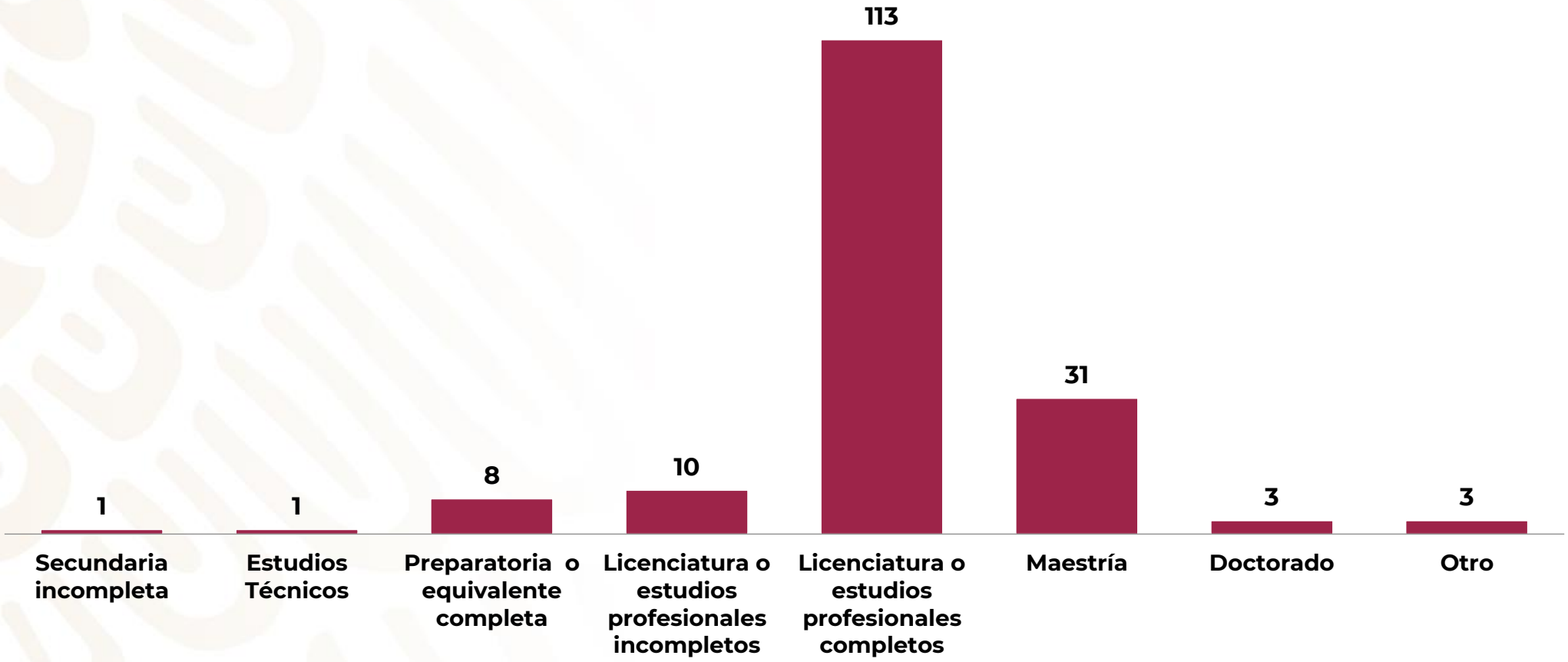
Distribución por edad (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR).

En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 21 a 30 años 32.9% (56), seguido de 31 a 40 años 30.0% (51), 41 a 50 años 22.4% (38), 51 a 60 años 12.4% (21), y por último de 61 a 70 años 2.4% (4).



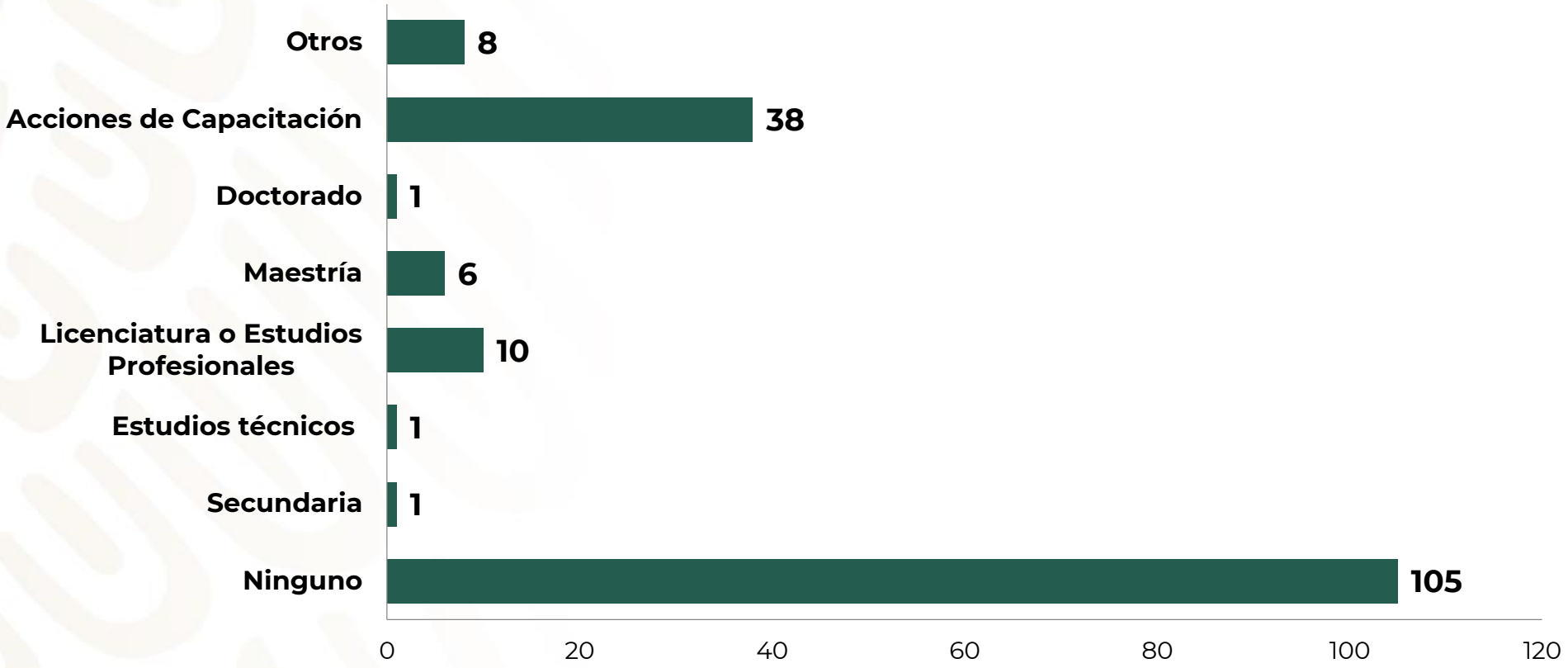
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Distribución por escolaridad (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



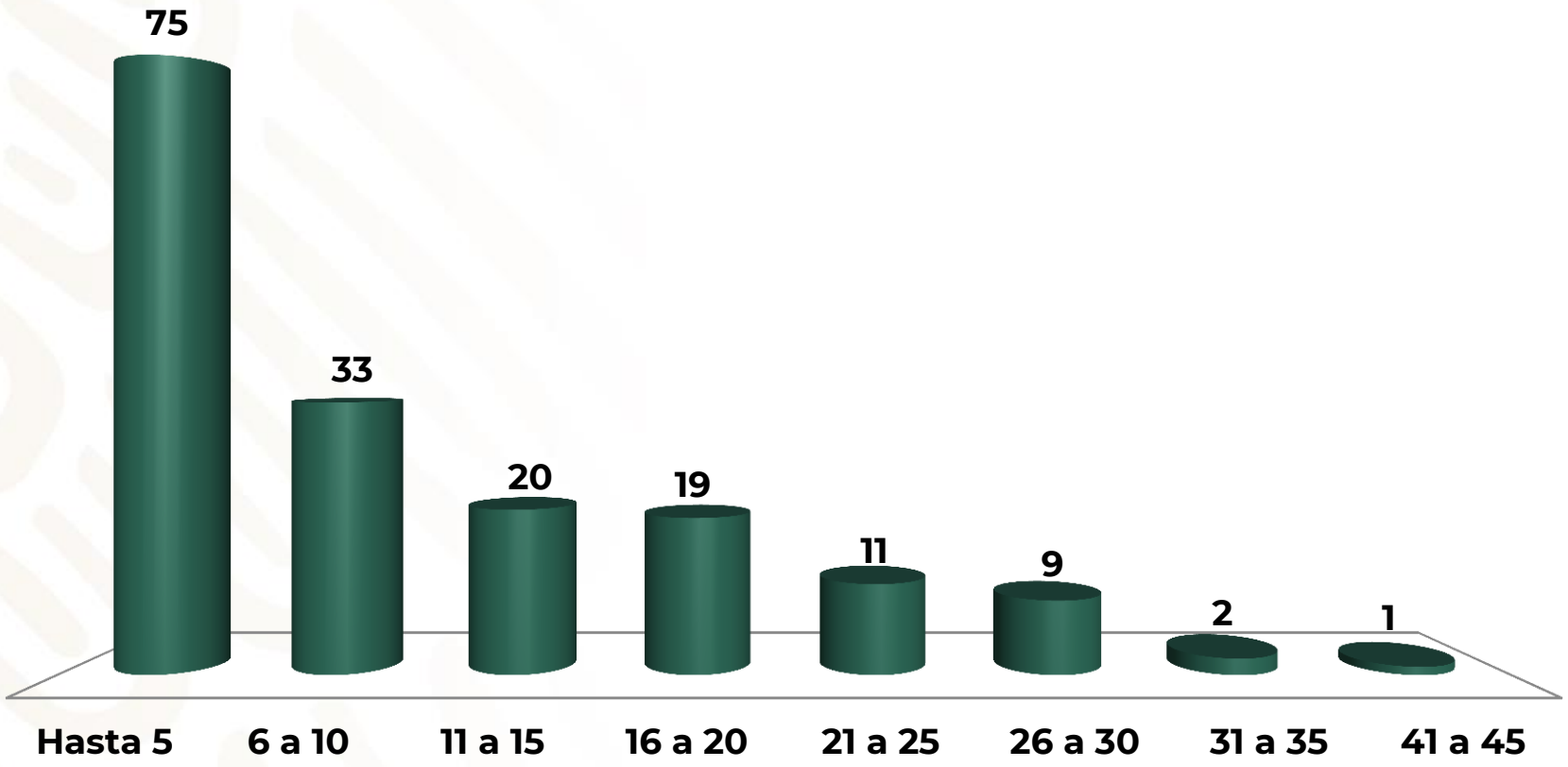
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Estudios actuales (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



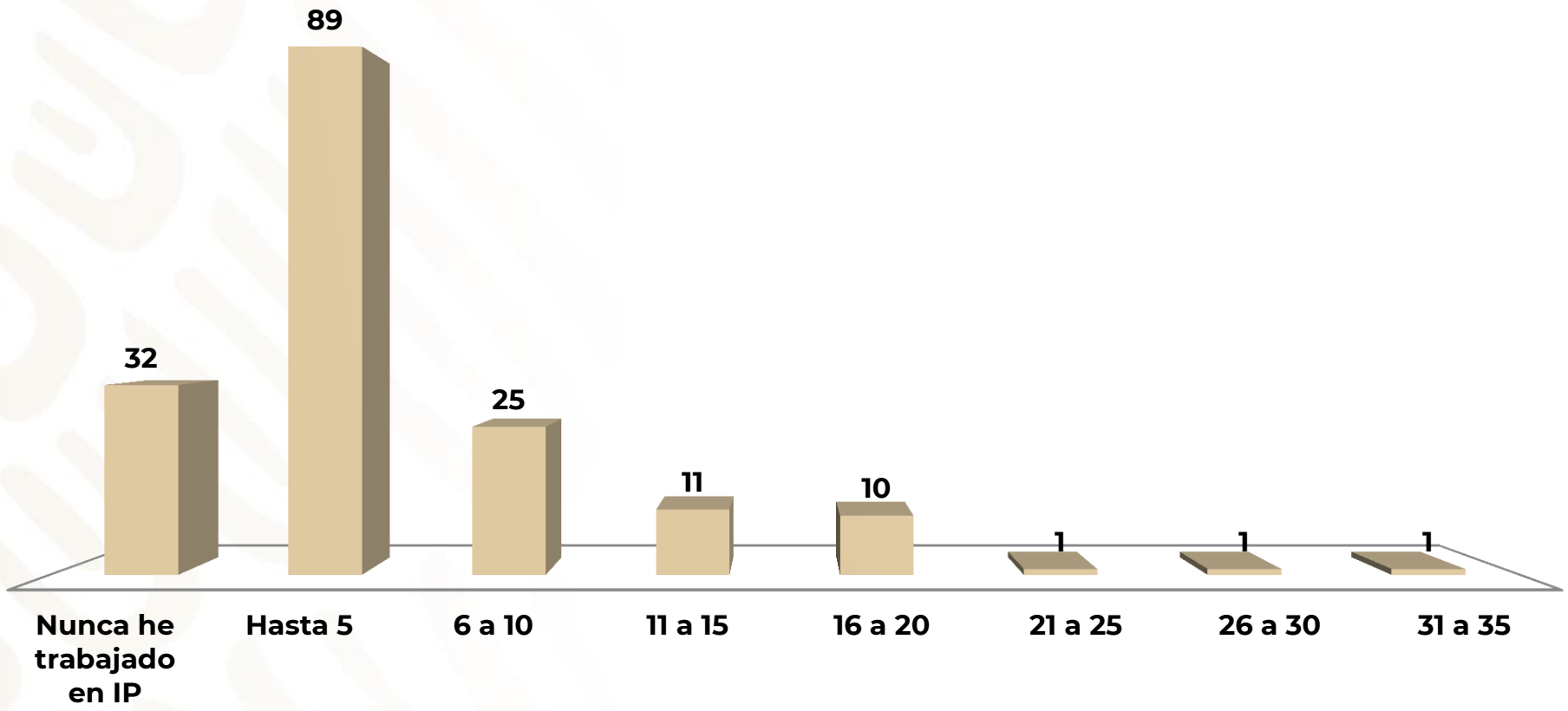
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Años trabajados en el sector público (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



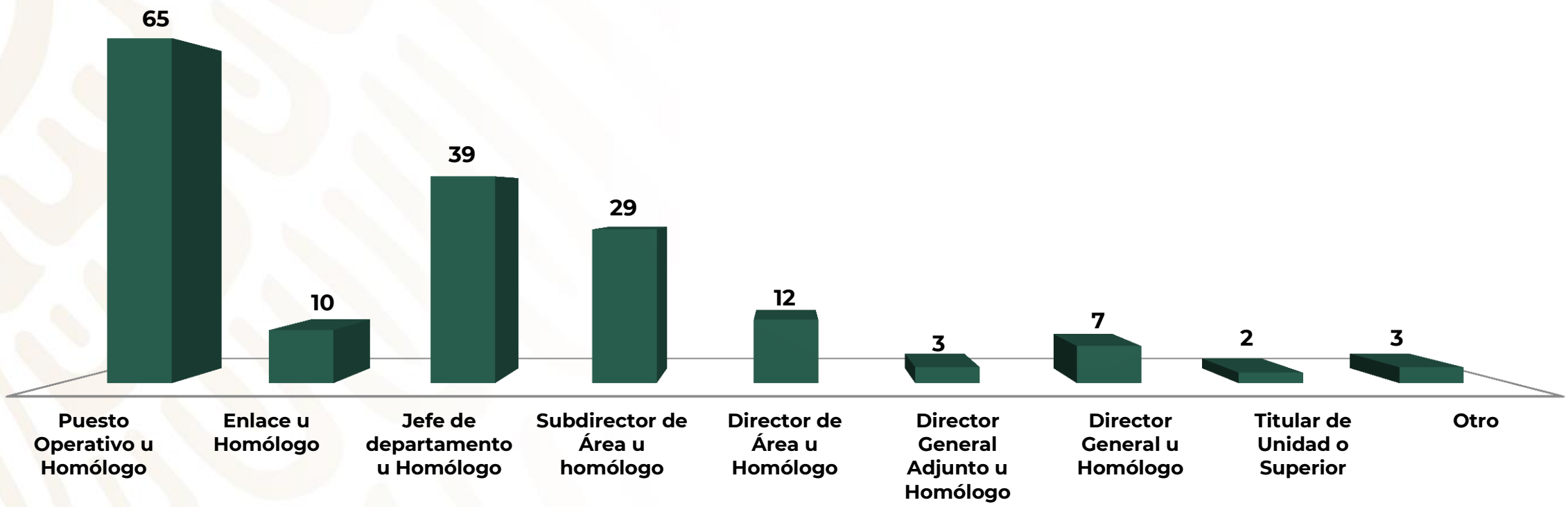
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Años trabajados en la iniciativa privada (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



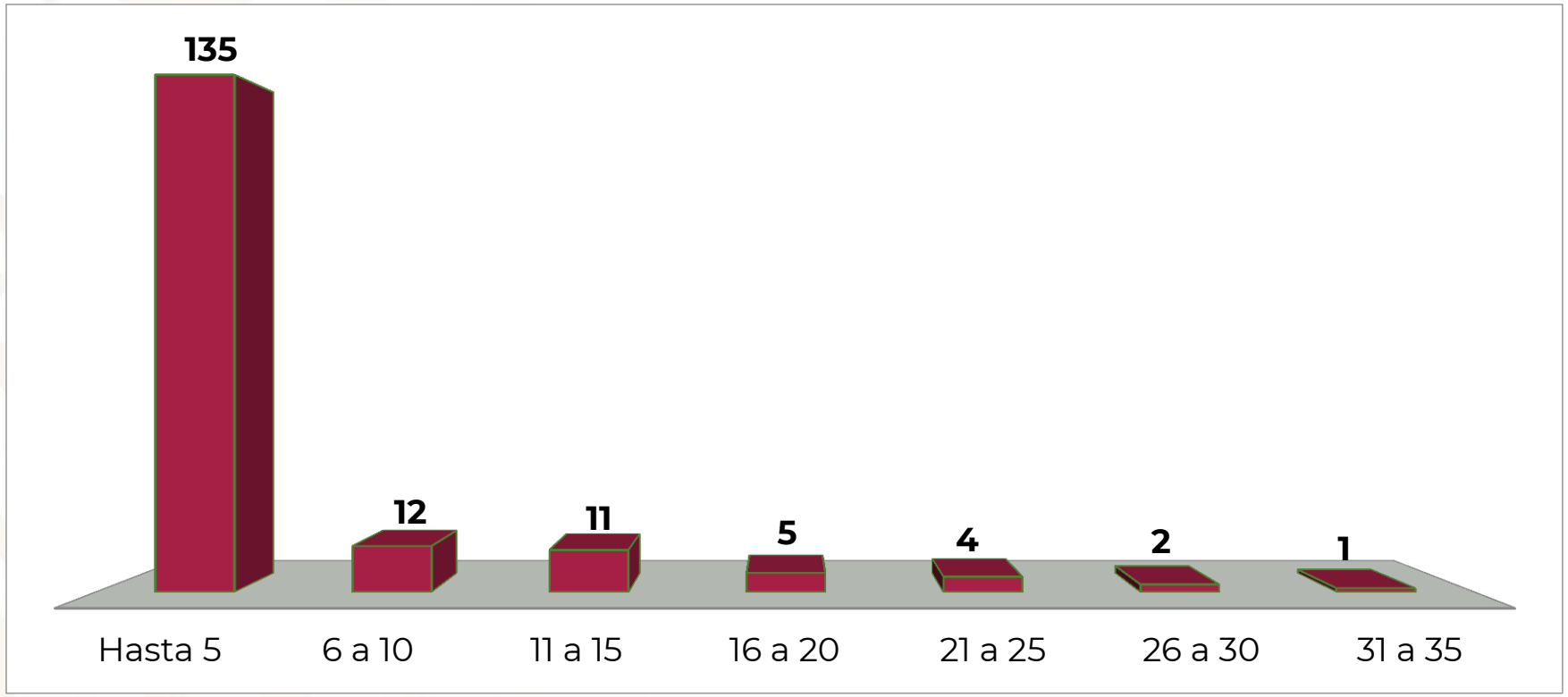
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Distribución por nivel de puesto (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

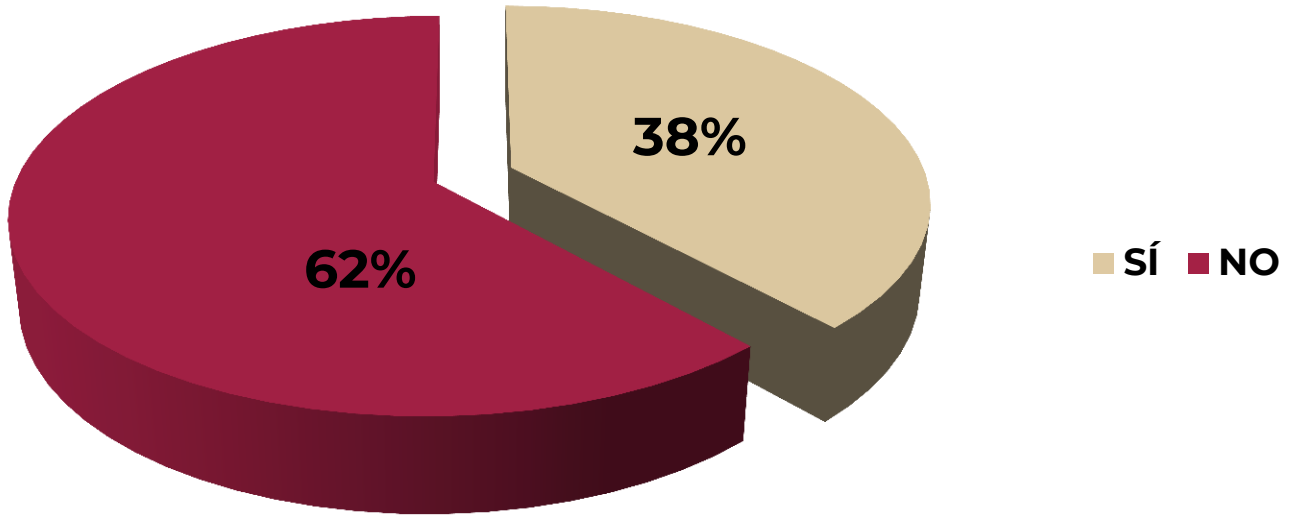
Antigüedad en la CONSAR (participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

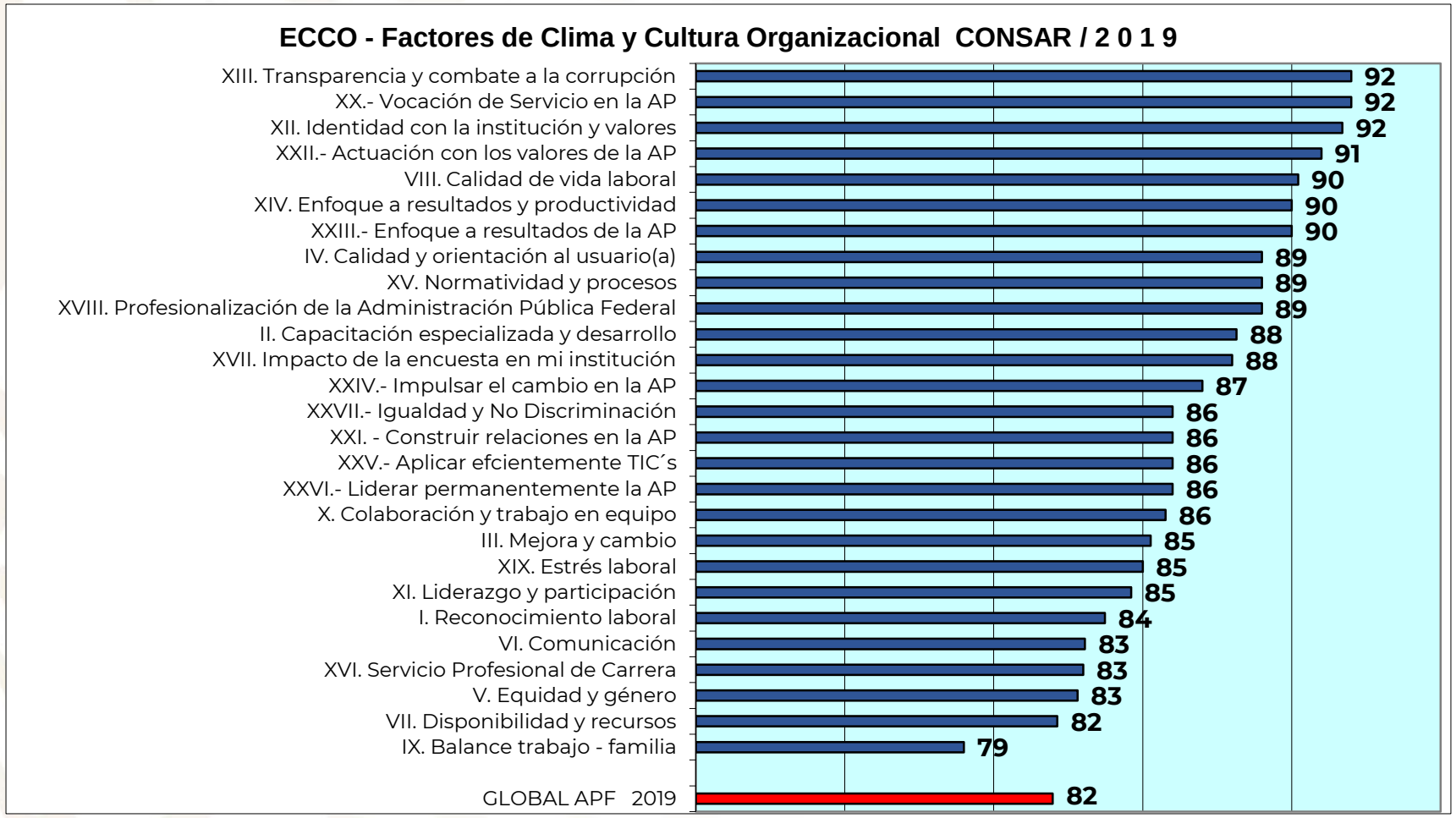
¿Es servidor público de carrera?

(participantes en la encuesta de 2019 en la CONSAR)



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados por Factor-Reactivos Asociados de la CONSAR



Puntaje de la CONSAR

86.65

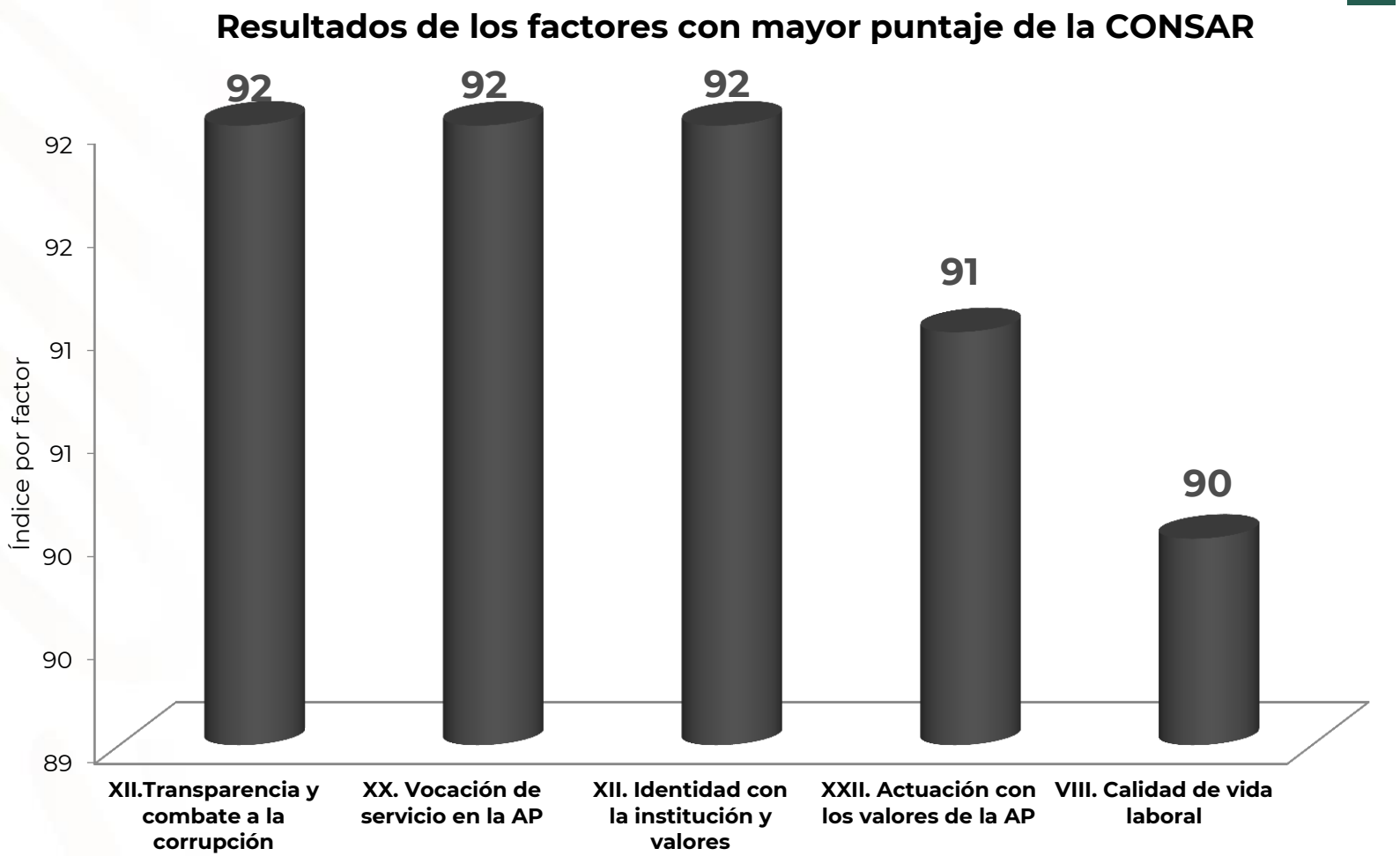
Puntaje de la APF

82

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

FORTALEZAS

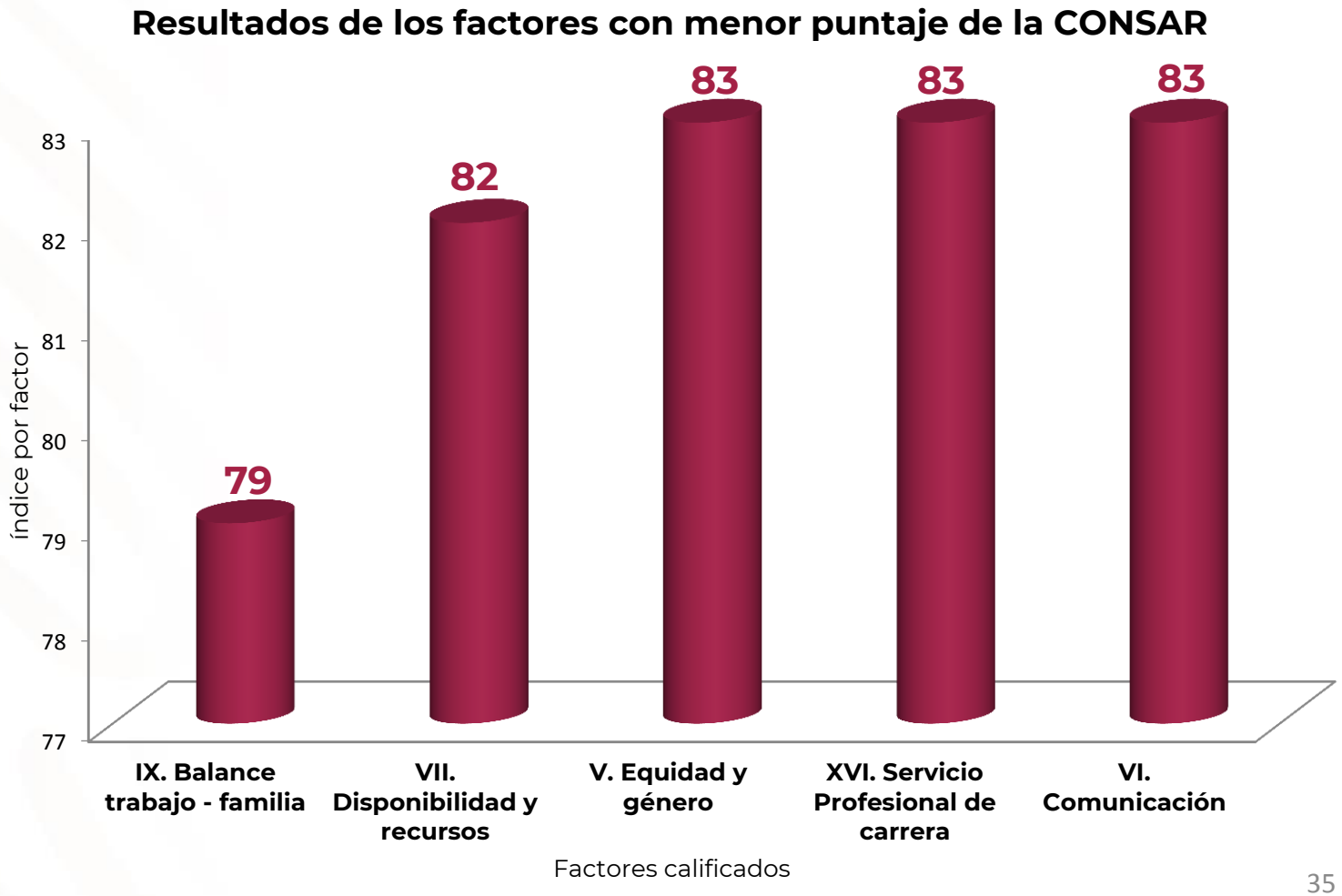
CONSAR



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

DEBILIDADES

CONSAR



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

Con respecto a los comentarios realizados en la ECCO 2019 de la CONSAR se encuentra la siguiente información:

Tipo de opinión	N° de respuestas	Porcentaje
1.- Sugerencia	9	32%
2.- Felicitación o reconocimiento	11	39%
3.- Queja	5	18%
4.- Otro	3	11%
Total de respuestas	28	100%

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

Con respecto a los comentarios vertidos en la ECCO 2019 de la CONSAR, se registraron 39% de opiniones sobre felicitaciones o reconocimientos relacionados con la actitud profesional del Presidente de esta Comisión y la Coordinación de Administración ante los cambios en los cuales la CONSAR se ha visto involucrada.
Asimismo, dentro de dichos comentarios se destaca el orgullo de pertenencia a la Institución, un ambiente laboral favorable y la dedicación y excelencia como valores en el trabajo en equipo para el logro de metas institucionales.

En cuanto a sugerencias (32%), se recibieron 4 comentarios en torno a la mejora y actualización en equipos de computo y servidores y la ampliación en la oferta de cursos de TIC´s.

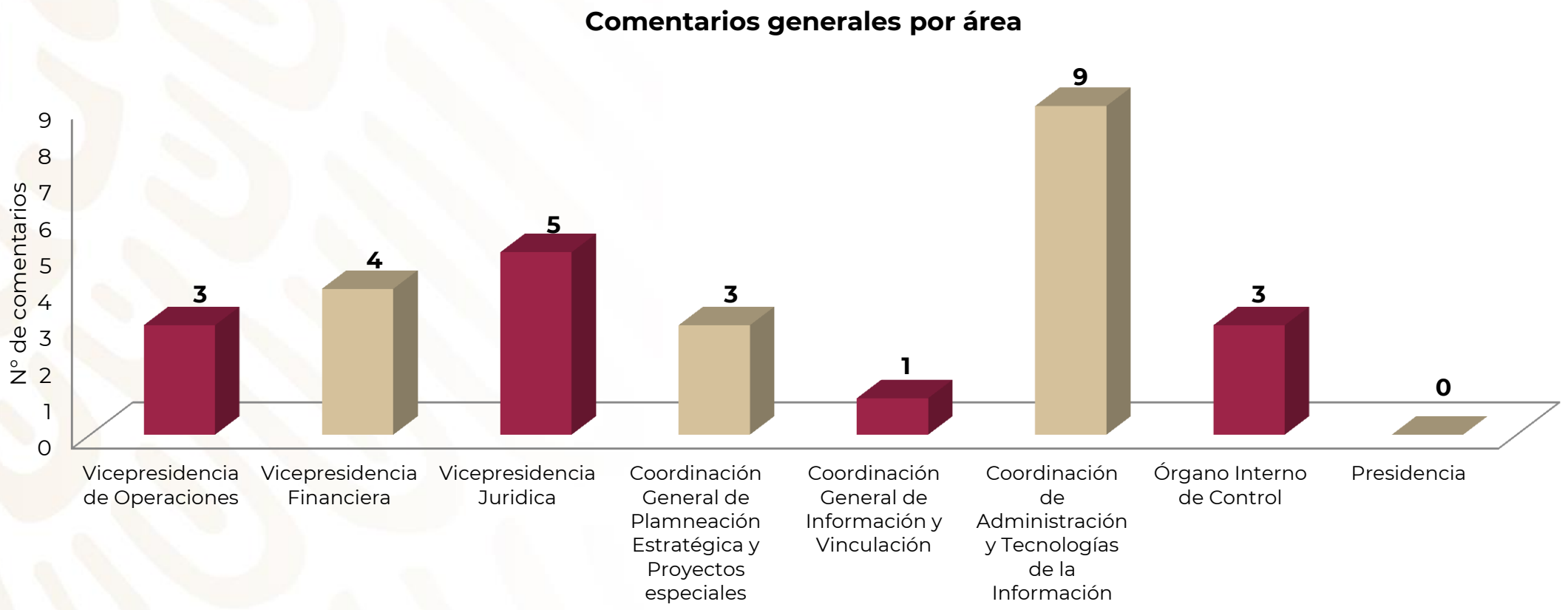
Se indico también como sugerencia, el reconocimiento extensivo al personal operativo en la culminación de proyectos de las áreas que integran la Comisión y no solo a personal de mando superior.

De los comentarios identificados como quejas (18%) se encuentran la mejora en procesos de selección y promoción de personal por capacidades y años de servicio y la transparencia en la información presentada en encuestas de medición de Clima y Cultura Organizacional.

Finalmente en menor porcentaje (11%), se presentaron comentarios referidos en la categoría de “otros”, donde se destacó la importancia de mantener un seguimiento a los concursos del Servicio Profesional de Carrera, y la consideración y búsqueda de prestaciones al personal considerando el apego a los principios de austeridad.

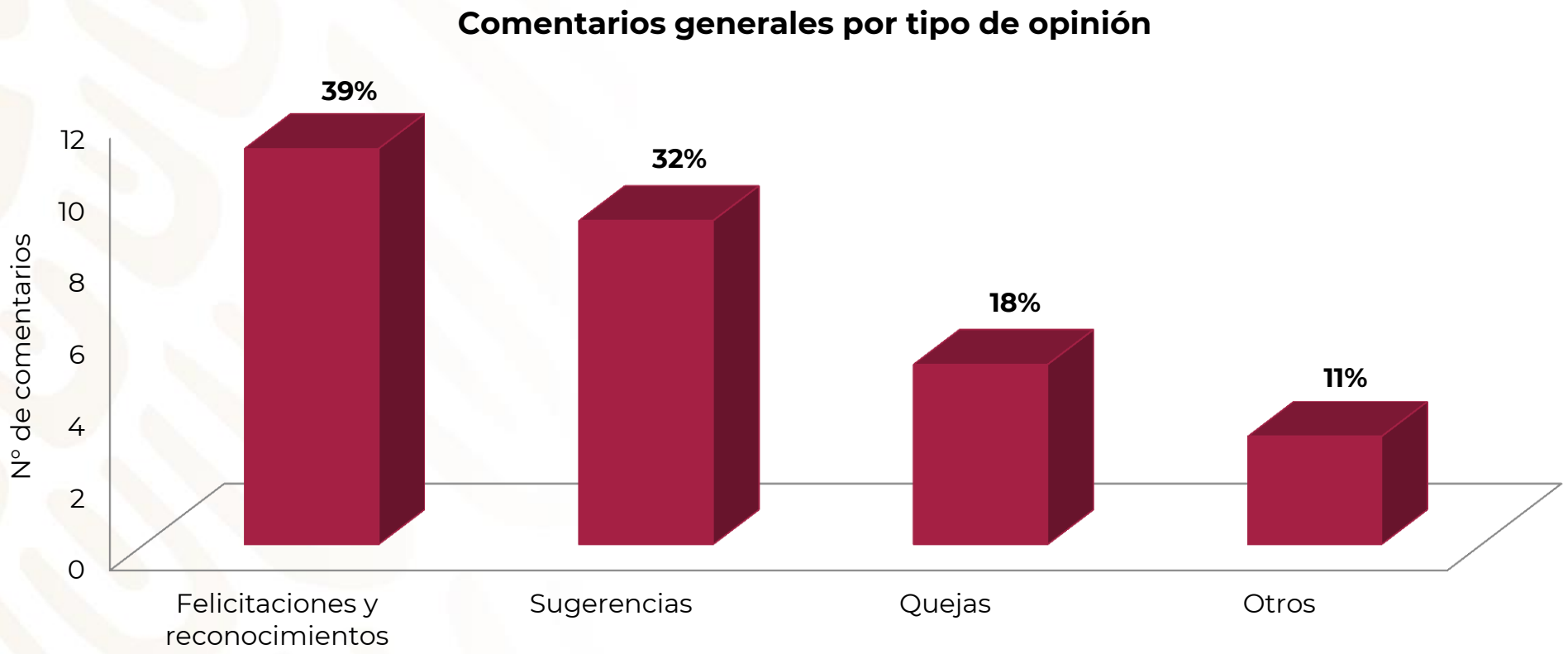
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis cuantitativo (Comentarios Generales por Área)



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

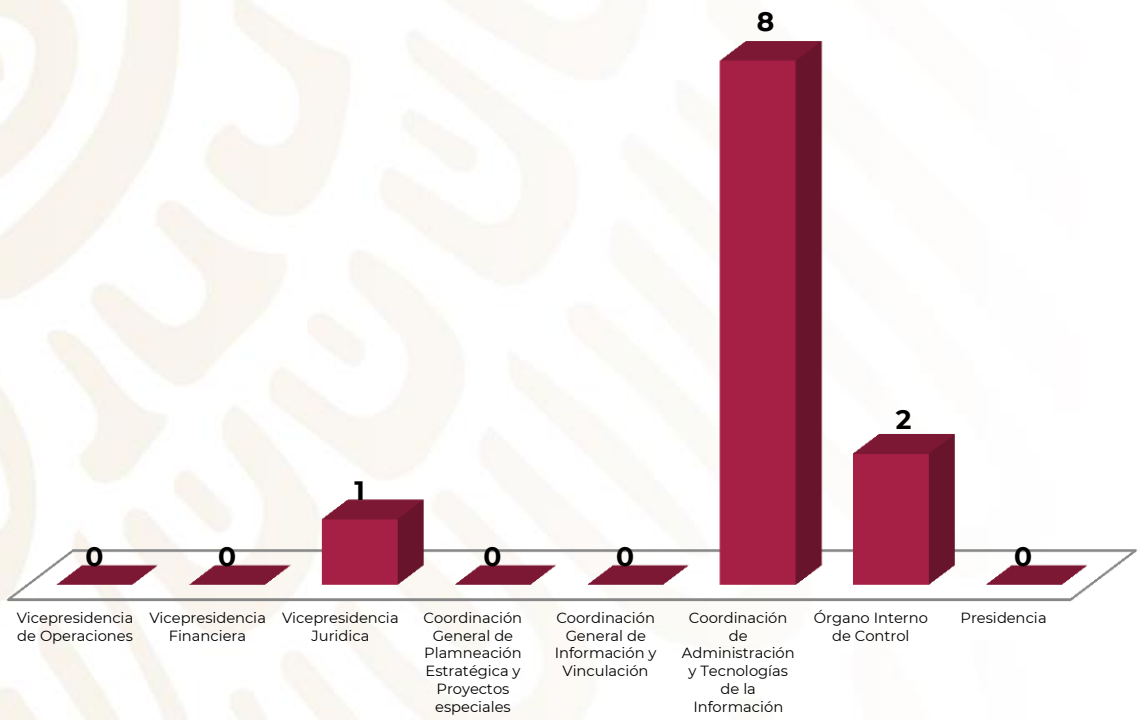
Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión)



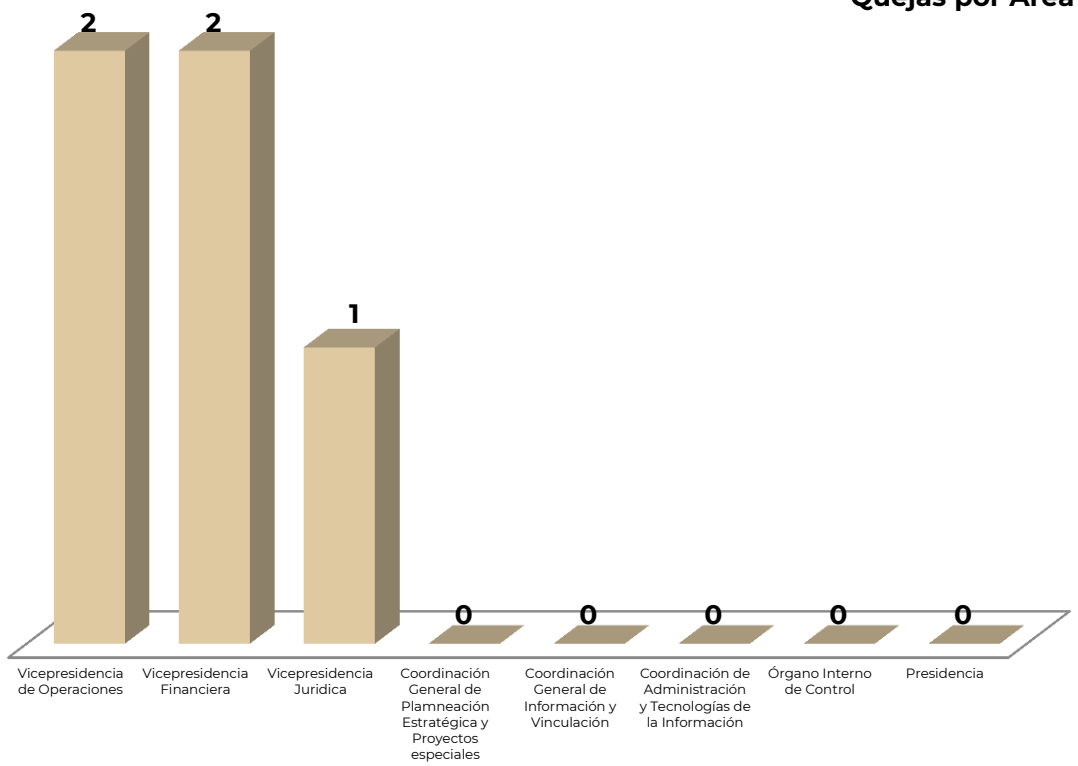
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)

Felicitaciones por Área

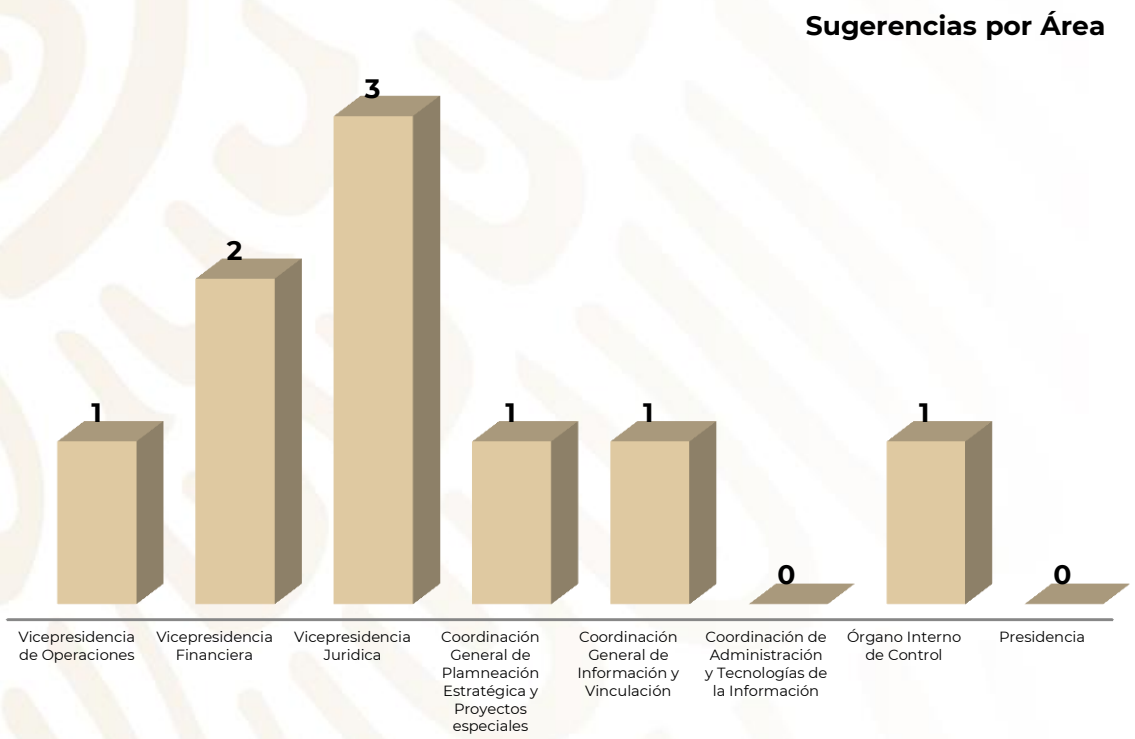


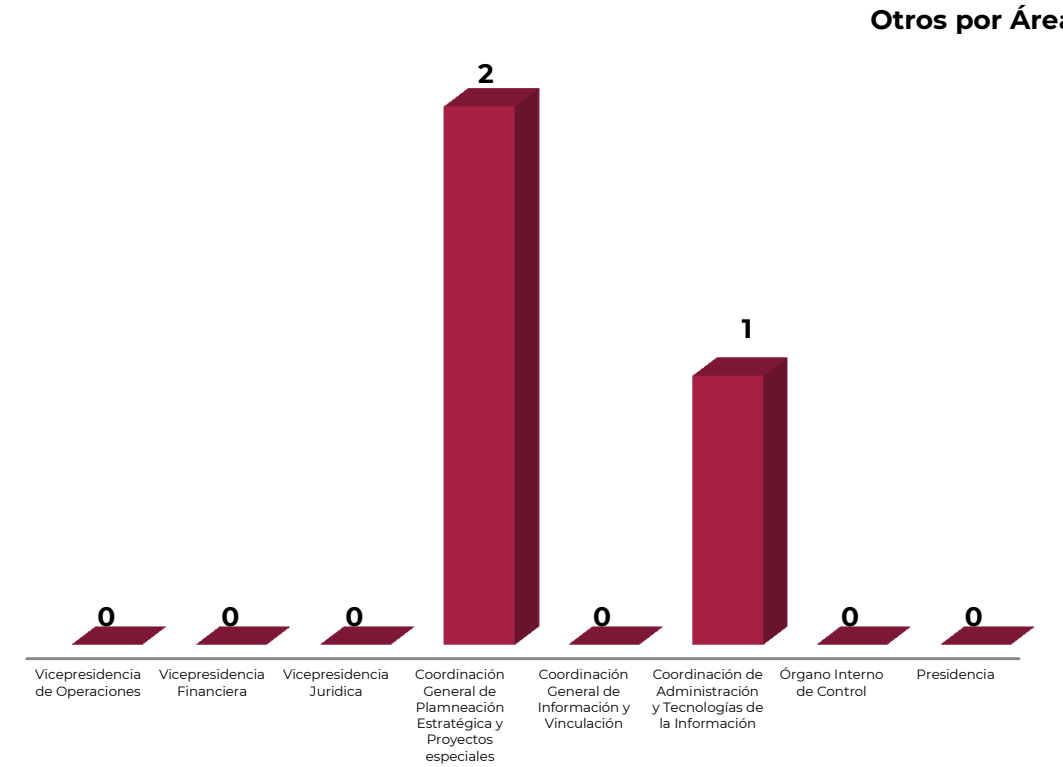
Quejas por Área



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)





Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Globales

A) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la CONSAR es un ejercicio que se ha consolidado dentro del marco de la Cultural Institucional a nivel gubernamental.

Para 2019 según lo reportado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública, se tuvo la participación de 170 personas servidoras públicas para esta CONSAR (80 de hombres y 90 de mujeres).

Lo anterior indica que este 2019 se obtuvo un índice de 86.65, puntaje superior al de toda la Administración Publica Federal (80.63), mismo que posiciona a la CONSAR dentro de los primeros 27 de un total de 275 instituciones participantes.

FUNCIÓN PÚBLICA | 2019

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA APF
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC
DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

POR INSTITUCION

ORD	Sector	UR	Indice
1	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	94.99
2	Salud	Hospital General Dr. Manuel Gea González	93.65
3	Hacienda y Crédito Público	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	93.15
4	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	92.99
5	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V.	92.47
6	Educación Pública	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico	92.31
7	Consejo Nacional de Ciencia y	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	91.53
8	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.	91.35
9	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	91.17
10	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	90.77
11	Hacienda y Crédito Público	Agroasemex, S.A.	90.35
12	Hacienda y Crédito Público	Nacional Financiera, S.N.C.	89.99
13	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	89.74
14	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.	89.68
15	Hacienda y Crédito Público	Instituto para la Protección al Ahorro Bancario	89.49
16	Educación Pública	Centro de Enseñanza Técnica Industrial	89.16
17	Comunicaciones y Transportes	Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	89.01
18	Marina	Secretaría de Marina	88.82
19	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Puerto Madero, S.A. de C.V.	87.99
20	Comunicaciones y Transportes	Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	87.86
21	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	87.85
22	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.	87.69
23	Hacienda y Crédito Público	Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.	87.41
24	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.	87.27
25	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V.	87.18
26	Defensa Nacional	Secretaría de la Defensa Nacional	87.08
27	Hacienda y Crédito Público	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	86.65
28	Turismo	FONATUR Infraestructura, S.A. de C.V.	86.55
29	Consejería Jurídica del Ejecutivo	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	86.45
30	Salud	Centros de Integración Juvenil, A.C.	86.32

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Comparación con los Órganos Desconcentrados de la SHCP (otras Instituciones)

Los resultados generales de los 5 órganos desconcentrados de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se encuentran de la siguiente manera:

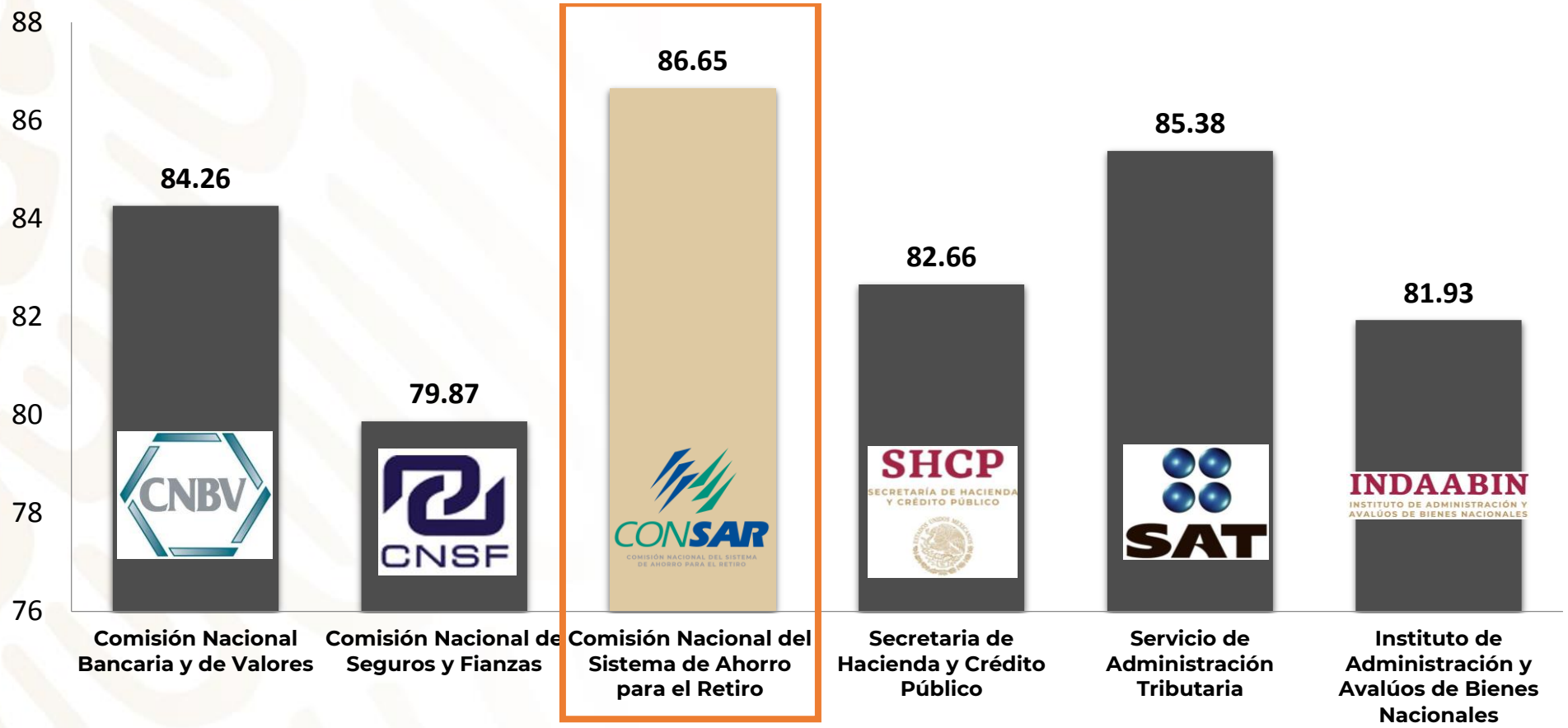
Institución	Índice
Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP)	82.66
Servicio de Administración Tributaria (SAT)	85.38
Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)	84.29
Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF)	79.87
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)	86.65
Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN)	81.93

Siendo la CONSAR y el SAT las instituciones que obtuvieron un mayor puntaje (86.6 y 85.3 puntos respectivamente) siguiendo la CNBV con 84.2, la SHCP (82.6), INDAABIN con (81.9) y finalmente la CNSF con 79.8.

Cabe mencionar que en la CONSAR, el universo de participantes cubre la participación de todos los rangos jerárquicos del personal, por lo que los resultados se consideran muy positivos, aunque susceptibles de mejora.

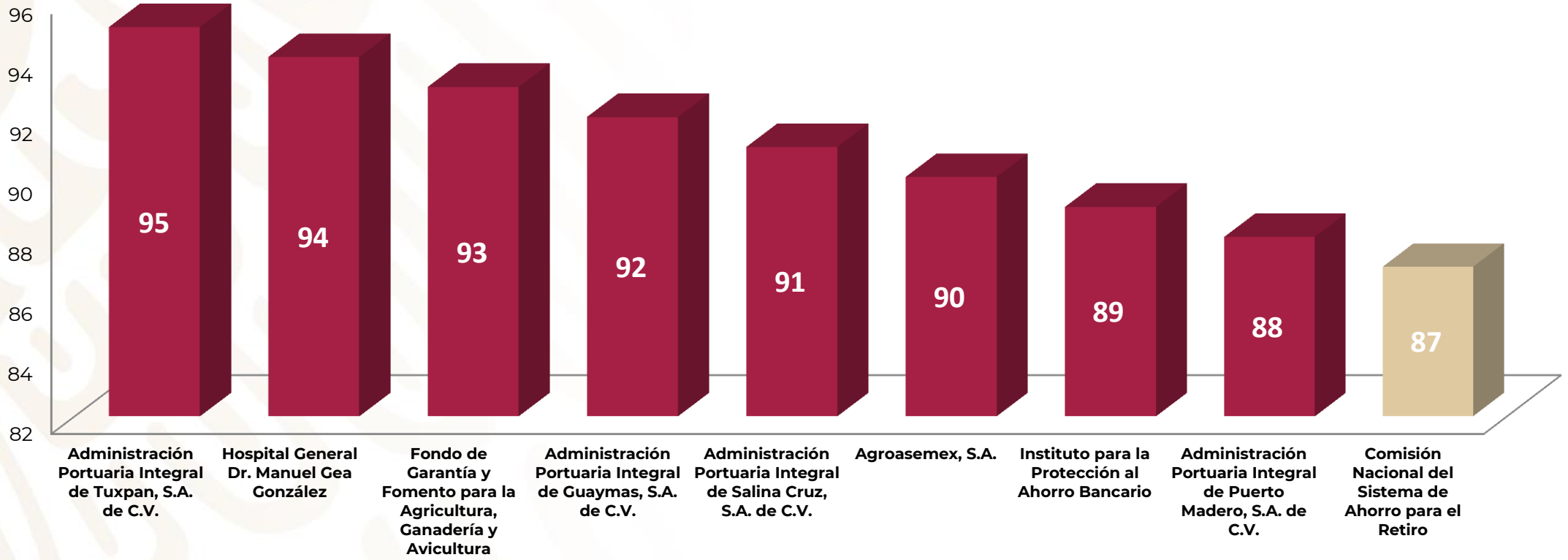
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Comparación contra el Sector al que pertenece (Organismos Desconcentrados)



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Comparación con otras Instituciones evaluadas



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados Específicos de Áreas en la CONSAR

En cuanto a las áreas que integran a la CONSAR, se ha difundido a todo el personal adscrito a la Institución incluyendo al Órgano Interno de Control (personal que se rige por la normatividad de la Secretaría de la Función Pública).

Las calificaciones de las Vicepresidencias y Coordinaciones Generales cuentan con un puntaje que oscila en el rango de 79 a 99, cifras que en general resultan satisfactorias considerando el puntaje general de la APF de 82 puntos (donde siete de las ocho áreas se encuentran igual o mayor a dicho puntaje), y a nivel sector (85 puntos).

De lo anterior, se considerará un análisis más detallado en sus factores y en su caso mecanismos de acción en la Coordinación General Planeación Estratégica y Proyectos Especiales que obtuvo un puntaje debajo del índice de la APF.

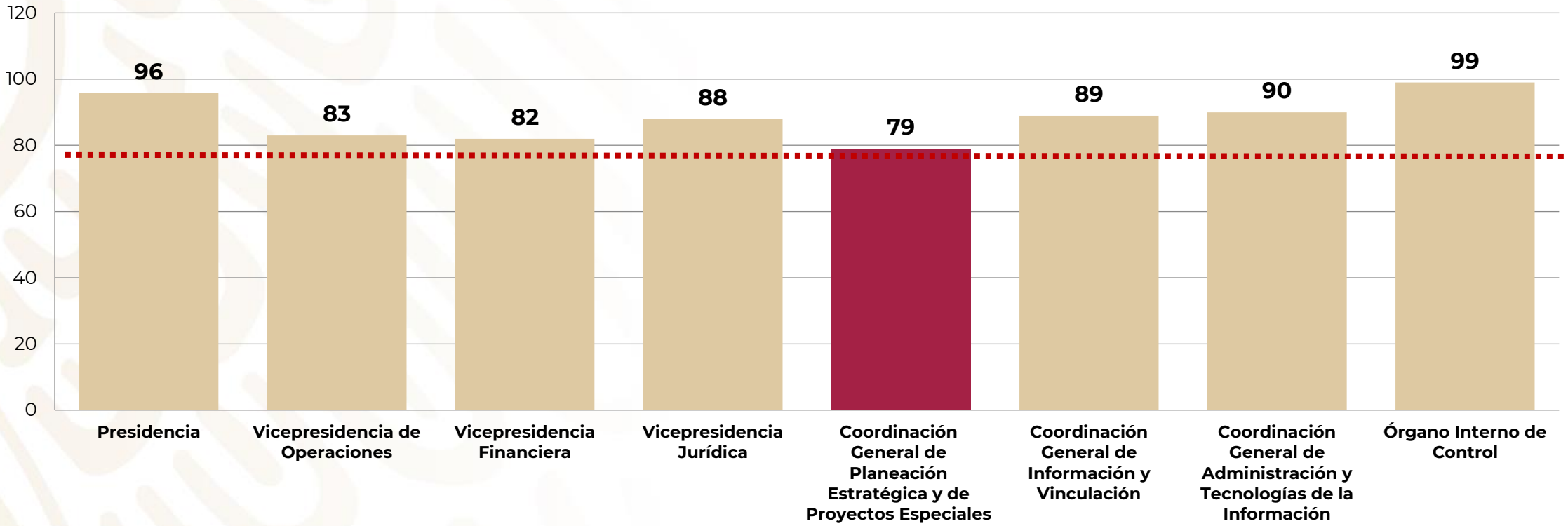
En el resto de las áreas, se considerarán actividades de reforzamiento con la finalidad de una mejora continua en aquello que ha logrado mantener el puntaje.

A continuación se presentan los hallazgos detectados a esta unidad administrativa:

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

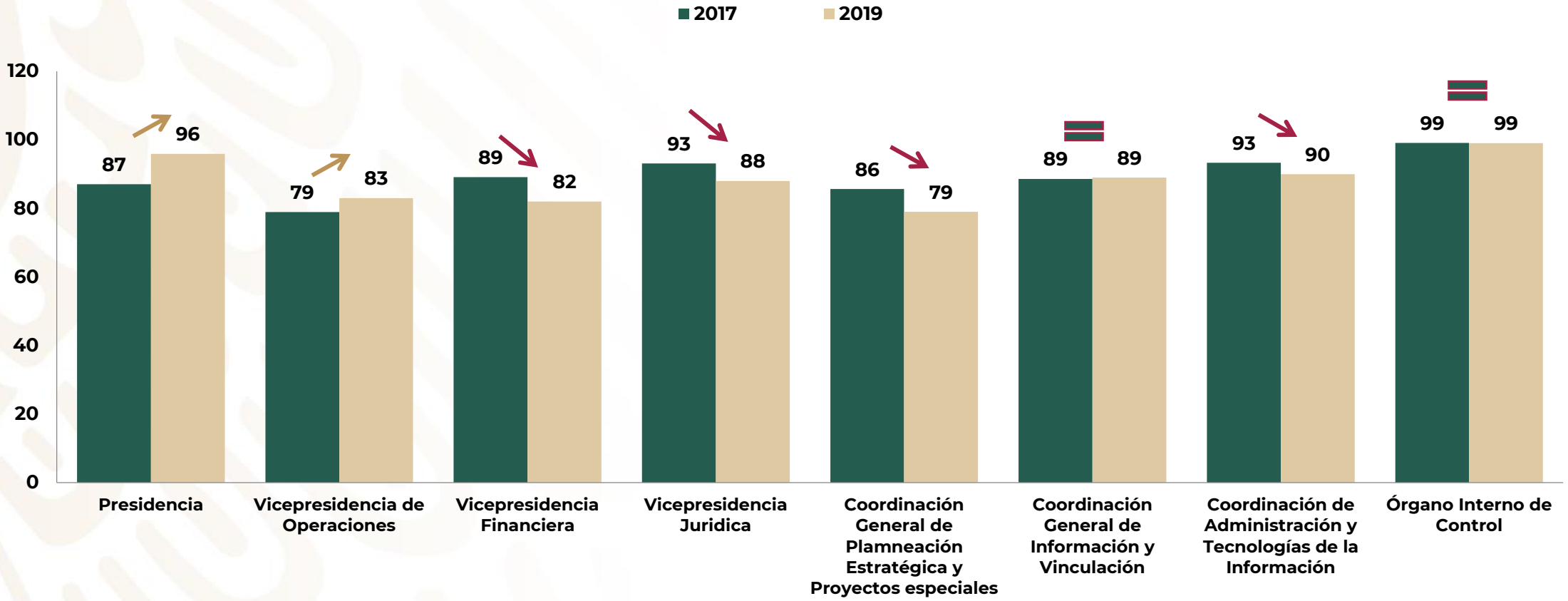
Puntaje APF= 82
Puntaje Sector (HCP) = 85.01
Puntaje CONSAR= 86.6

Resultados específicos por Área



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Comparación de Resultados de índices de Áreas por año*



*Los resultados que a continuación se presentan se han comparado con los del año 2017 debido a que los factores de evaluación de la ECCO 2019 se han homologado con los de ese año.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Comparación de Resultados de índices de Áreas por año

	2017		2019
1.-PRESIDENCIA	87	↑	96
2.- VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES	79	↑	83
3.- VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	89	↓	82
4.- VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	93	↓	88
5.- COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESPECIALES	86	↓	79
6.-COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN Y VINCULACIÓN	89	=	89
7.-COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	93	↓	90
8.- ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	99	=	99

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados CONSAR 2017 vs. 2019

Con relación a los resultados obtenidos en cuanto a la participación del personal de la CONSAR y sus características sociodemográficas que pueden ser comparadas con los resultados de la ECCO 2017, donde se han replicado los factores de la encuesta aplicada en ese ejercicio fiscal, se encuentra que:

El resultado general disminuyó con relación al 2017, ubicándose en 87.

2017	Resultado General	2019
90		↓ 86.6

La participación por sexo con relación al 2017, fue igual en ambos casos.

2017	2019
47 % Mujeres 53 % Hombres	47 % Mujeres 53 % Hombres

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Resultados CONSAR 2017 vs. 2019

En 2017, el estado civil de los participantes fue menor para los que reportaron encontrarse como solteros vs. casados y para el 2019.

2017		2019
54% Solteros 46% Casados	Estado Civil	68% Solteros 32% Casados

En cuanto al nivel de escolaridad no se reportaron resultados significativos.

*No significativo	Nivel de Escolaridad	*No significativo

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

2017		2019
38% Personal Operativo	Participación	38% Personal Operativo
47% son Personas Servidoras Públicas de Carrera	Participación De SPC	38% son Personas Servidoras Públicas de Carrera
Predomina antigüedad de hasta 5 años	Antigüedad en IP =	Predomina antigüedad de hasta 5 años
Predomina antigüedad de hasta 5 años	Antigüedad en APF =	Predomina antigüedad de hasta 5 años
Predomina antigüedad de hasta 5 años	Antigüedad en la CONSAR =	Predomina antigüedad de hasta 5 años

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Con relación a los factores (considerando una comparación con el año 2017), se reporta que los factores de Transparencia y combate a la Corrupción, Vocación de servicio e Identidad con la Institución y valores son los catalogados como fortalezas con un puntaje de 92 puntos cada uno, Actuación con los valores obtuvo un puntaje de 91, los factores Calidad de vida laboral. Enfoque a resultados y productividad y enfoque a resultados de la AP obtuvieron 90.

Cabe señalar que el resto de los factores caen en un rango de 82 a 89 situándose en un puntaje superior de la Administración Pública Federal, finalmente se encuentra el factor, balance trabajo-familia con 79 puntos.

2017		2019
87	I.- Reconocimiento laboral	84
92	II.- Capacitación especializada y desarrollo	88
90	III.- Mejora y cambio	85
92	IV.- Calidad y orientación al usuario (a)	89

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

2017		2019
86	V.- Equidad y Género	83
86	VI.- Comunicación	83
94	VII.- Disponibilidad de recursos	82
92	VIII. Calidad de vida laboral	90
81	IX.- Balance trabajo - familia	79
90	X.- Colaboración y trabajo en equipo	86

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

2017		2019
86	XI. Liderazgo y participación	85
95	XII.- Identidad con la institución y valores	92
91	XIII.- Transparencia y combate a la corrupción	92
92	XIV.- Enfoque a resultados y productividad	90
90	XV.- Normatividad y procesos	89
87	XVI.- Servicio Profesional de Carrera	83

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

2017		2019
93	XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución	↓ 88
93	XVIII.- Profesionalización de la APF	↓ 89
88	XIX.- Estrés laboral	↓ 85
81	XX.- Vocación de servicio en la AP	↑ 92
87	XXI.- Construir relaciones en la AP	↓ 86
87	XXII.- Actuar con valores en la AP	↑ 91

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

2017		2019
86	XXIII.- Enfocar a resultados en la AP	90
86	XXIV.- Impulsar el cambio en la AP	87
81	XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de TIC´s	86
81	XXVI.- Liderar permanentemente la AP	86
89	XXVII.- Igualdad y no discriminación	86

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

Con respecto a los hallazgos encontrados, se analizaron todas aquellas preguntas que cuentan con una calificación por debajo del puntaje a nivel APF con la finalidad de detectar aquellos elementos y factores que permitan facilitar la propuesta de acciones de mejora.

La identificación de los reactivos con bajos puntajes se ha realizado considerando el índice por reactivo de la muestra total aplicada por la APF, por lo cual solo se destacan aquellas preguntas que están por debajo del índice mencionado.

VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	En mi área se reconoce el logro de resultados.	75.12	76.97
2	En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	76.19	76.51
3	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	74.76	77.24
4	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	73.81	77.27
5	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	71.9	79.41
6	El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	68.57	77.42
7	Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	68.29	75.83
8	Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	74.29	81.24

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
9	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	52.86	76.87
10	Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	70.73	81.2
11	En mi área se respeta el horario de trabajo.	67.62	81.71
12	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	74.76	77.06
13	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	82.93	85.39
14	Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	79.05	80.08
15	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	60.95	81.53
16	Mi institución difunde el procedimiento establecido para denunciar la corrupción	86.19	89.59
17	En mi institución se realizan campañas para promover la honestidad.	86.67	89.19
18	Estoy comprometido a participar en la lucha contra la corrupción.	94.29	96.31
19	Mi institución ofrece programas de capacitación y cultura que fomenten valores éticos.	81.43	87.83
20	Confío en los mecanismos de mi institución para denunciar actos de corrupción.	82.38	88.4

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA FINANCIERA			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	En mi área se reconoce el logro de resultados.	70.77	76.97
2	Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	72.31	76.85
3	La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	75	79.09
4	En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	76.67	78.96
5	Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	76.92	84.69
6	Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	78.33	82.09
7	Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	80	81.52
8	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	66.15	77.27
9	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	78.46	79.41
10	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	70.77	79.55
11	El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	52.31	77.42
12	Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	60	75.83
13	Me siento feliz haciendo mi trabajo.	87.69	88.44
14	Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	80	81.24
15	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	41.54	76.87
16	Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	72.31	81.2

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA FINANCIERA			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
17	En mi área se respeta el horario de trabajo.	73.85	81.71
18	Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	75.38	80.22
19	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	58.46	77.06
20	Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	80	81.04
21	Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	78.46	80.33
22	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	72.31	85.39
23	La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	75.38	83.78
24	El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	69.23	77.8
25	Los procedimientos de mi área están actualizados.	80	81.19
26	En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.	69.23	71
27	En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.	66.15	73.79
28	En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	75	77.8
29	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	50.77	81.53

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA JÚRIDICA			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	74.35	77.27
2	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	64.35	76.87
3	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	71.25	81.53
4	Mi institución difunde el procedimiento establecido para denunciar la corrupción	88.33	89.59
5	En mi institución se realizan campañas para promover la honestidad	87.5	89.19

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROYECTOS ESPECIALES			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	En mi área se reconoce el logro de resultados.	58	76.97
2	En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	58	76.51
3	Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	74	76.85
4	La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	64	79.09
5	En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	68	78.96
6	En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	78	84.66
7	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	72	77.24
8	Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.	82	84.36
9	Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	72	78.48
10	Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	72	81.52
11	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los ususarios.	82	84.5
12	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	76	79.62
13	En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	72	79.33
14	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	74	80.95
15	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	66	77.27
16	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	68	79.41
17	En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.	70	81.19
18	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	74	79.55
19	El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	64	77.42
20	Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	62	75.83

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROYECTOS ESPECIALES			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
21	Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	78	84.33
22	Me siento feliz haciendo mi trabajo.	78	88.44
23	En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.	70	81.85
24	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	54	76.87
25	Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	66	81.2
26	Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	54	80.22
27	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	56	77.06
28	En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.	75.56	82.97
29	Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	66.67	79.22
30	Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	68	81.04
31	Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	64.44	80.33
32	Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	56	81.58
33	Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	70	79.87
34	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	78	85.39
35	Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.	88	89.96
36	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	80	85.11
37	Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	78	82.42
38	Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.	84	88.4
39	La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	70	83.78
40	Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	77.78	82.76
41	El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	74	77.8
42	La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.	78	81.82
43	Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	72	80.08
44	En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	64	77.8
45	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	58	81.53
46	Mi institución difunde el procedimiento establecido para denunciar la corrupción	82	89.59
47	Mi institución ofrece programas de capacitación y cultura que fomenten valores éticos.	76	87.83

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN Y VINCULACIÓN			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	77.69	79.41
2	Me siento feliz haciendo mi trabajo.	87.69	88.44
3	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	61.54	76.87
4	Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	79.23	81.2
5	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	71.54	81.53

COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN			
N°	Reactivo	Índice del área	Índice de la APF
1	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	71.43	76.87
2	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.	73.64	81.53

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

Con respecto a la identificación de los factores con índices más bajos por áreas (solo 3 los presentaron), se considero el índice por factor de la muestra total aplicada por la APF donde se distinguen los siguientes:

VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES		
Factor	Índice de la APF	Índice del área
6.- Comunicación	80.05	78.41
7.- Disponibilidad de recursos	79.72	75.81
9.- Balance Trabajo-familia	81.2	71.1

VICEPRESIDENCIA FINANCIERA		
Factor	Índice de la APF	Índice del área
1.- Reconocimiento laboral	79.06	77.69
2.- Capacitación especializada y desarrollo	81.21	76.73
6.- Comunicación	80.05	76.92
7.- Disponibilidad de recursos	79.72	70.26
9.- Balance Trabajo- familia	81.2	71.08
10.- Colaboración y trabajo en equipo	81.75	77.69
16.- Servicio Profesional de Carrera	74.47	72.92
19.- Estrés laboral	81	80.1

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROYECTOS ESPECIALES		
Factor	Índice de la APF	Índice del área
1.- Reconocimiento laboral	79.06	70.5
2.- Capacitación especializada y desarrollo	81.21	75.38
3.- Mejora y cambio	81.19	76
4.- Calidad y orientación al usuario	85.05	82.5
5.- Equidad y género	79.35	74
6.- Comunicación	80.05	70.67
7.- Disponibilidad de recursos	79.72	73.33
8.- Calidad de vida laboral	82.83	78.8
9.- Balance Trabajo-familia	81.2	76.4
10.- Colaboración y trabajo en equipo	81.75	69.74
11.- Liderazgo y participación	80.41	65
14.- Enfoque a resultados y productividad	84.64	80
17.- Impacto de la encuesta en la institución	82	81.33
18.- Profesionalización de la APF	82.75	78.99
19.- Estrés laboral	81	73.2
21.- Construir relaciones en la AP	82.34	72.82
22.- Actuar con valores en la AP	84.9	82.56
23.- Enfoque a resultados en la AP	84.36	81.03
24.- Impulsar el cambio en la AP	83	78.5
26.- Liderar permanentemente en la AP	80.98	72.26
27.- Igualdad y no discriminación	81.78	77.6

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Hallazgos y Conclusiones

Finalmente del análisis anterior, se destacan los siguientes factores como prioritarios a atender, dado índice de resultado y la tendencia de presentación en las tres áreas:

Factor	Descripción
6.- Comunicación	Evalúa la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
7.- Disponibilidad de recursos	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
9.- Balance Trabajo-familia	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Causas y Efectos

Desarrollando un análisis de lo que previamente se ha descrito, se considera importante mencionar que los factores que se perciben vulnerables de acuerdo a las respuestas de las personas servidoras públicas de la CONSAR y que permitieron los resultados trabajados en la ECCO 2019, refieren al mejoramiento de la comunicación organizacional, el reforzamiento de aquellos recursos con los que se desempeñan las funciones laborales, así como la regulación de actividades que permitan la interacción trabajo- familia.

Durante el ejercicio fiscal 2019 y considerando la normativa que en el año mencionado se emitió a nivel Administración Pública Federal, se tomaron medidas presupuestales que limitaron actividades comprendidas en el Programa de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) de ese año, así como acciones de capacitación especializadas, procesos de contratación paulatinos (lo que implicaba mayores cargas de trabajo y tiempo en personal de áreas sustantivas) y postergación en la renovación y/o actualización de equipos físicos de trabajo.

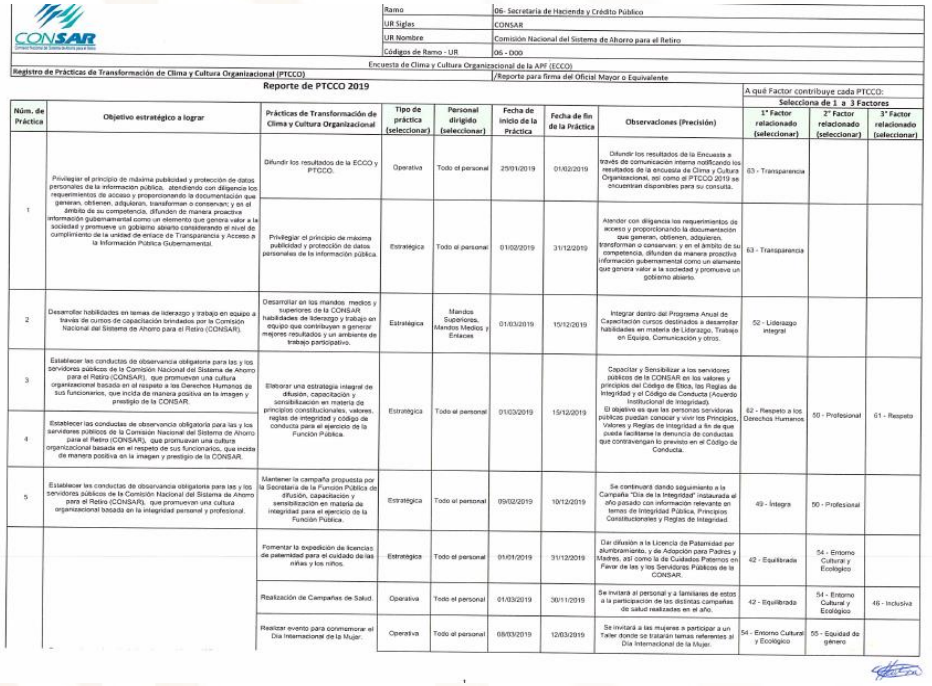
Finalmente se destacaron comentarios de percepción con respecto al Servicio Profesional de Carrera, las oportunidades de ascenso, promoción y reconocimiento del personal en el logro de resultados.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Efectividad del Último PTCO (2018)

En el 2019, la CONSAR elaboró un Programa de 15 Prácticas de Transformación que derivaron de los resultados de la ECCO 2018, de las acciones programadas se cumplieron al 100% (considerando aquellas acciones permitidas de acuerdo al presupuesto disponible y a la participación de las personas servidoras públicas de la CONSAR).

El programa y su cumplimiento se muestran a continuación:



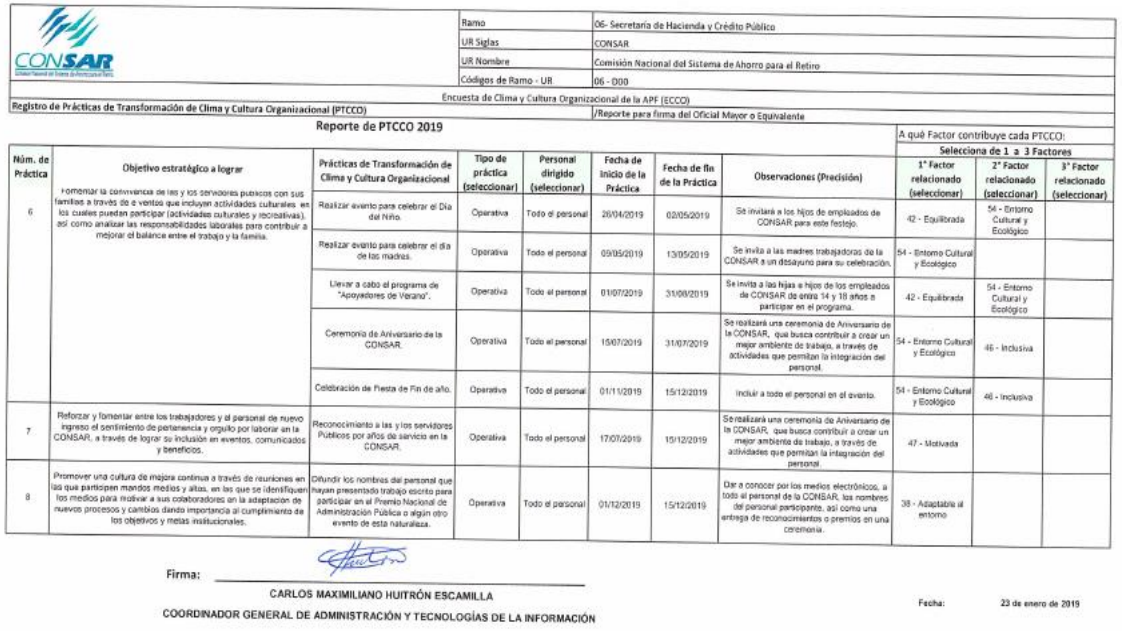
Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
UR Siglas	CONSAR
UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
Códigos de Ramo - UR	06 - D00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2019

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selecciona de 1 a 3 Factores: 1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven; y en el ámbito de su competencia, difundan de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto considerando el nivel de cumplimiento de la unidad de enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.	Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO.	Operativa	Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	Difundir los resultados de la Encuesta a través de comunicación interna notificando los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2019 se encuentran disponibles para su consulta.	63 - Transparencia		
		Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2019	31/12/2019	Atender con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generen, obtengen, adquieren, transformen o conserven; y en el ámbito de su competencia, difundan de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.	63 - Transparencia		
2	Desarrollar habilidades en temas de liderazgo y trabajo en equipo a través de cursos de capacitación brindados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).	Desarrollar en los mandos medios y superiores de la CONSAR habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que contribuyan a generar mejores resultados y un ambiente de trabajo participativo.	Estratégica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Enlaces	01/03/2019	15/12/2019	Integrar dentro del Programa Anual de Capacitación cursos destinados a desarrollar habilidades en materia de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y otros.	52 - Liderazgo integral		
3	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto a las Derechos Humanos de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.	Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores, reglas de integridad y código de conducta para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2019	15/12/2019	Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de la CONSAR en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta (Acuerdo Institucional de integridad). El objetivo es que las personas servidoras públicas puedan conocer y vivir los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta.	62 - Respeto a los Derechos Humanos	60 - Profesional	61 - Respeto
4	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.									
5	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional.	Mantener la campaña propuesta por la Secretaría de la Función Pública de difusión, capacitación y sensibilización en materia de integridad para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	09/02/2019	10/12/2019	Se continuará dando seguimiento a la Campaña "Día de la Integridad" instaurada el año pasado con información relevante en temas de Integridad Pública, Principios Constitucionales y Reglas de Integridad.	49 - Íntegra	50 - Profesional	
		Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	01/01/2019	31/12/2019	Dar difusión a la Licencia de Paternidad por alumbramiento, y de Adopción para Padres y Madres, así como la de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	
		Realización de Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal	01/03/2019	30/11/2019	Se invitará al personal y a familiares de estos a la participación de las distintas campañas de salud realizadas en el año.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva
		Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	Operativa	Todo el personal	08/03/2019	12/03/2019	Se invitará a las mujeres a participar a un Taller donde se tratarán temas referentes al Día Internacional de la Mujer.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	55 - Equidad de género	



Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
UR Siglas	CONSAR
UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
Códigos de Ramo - UR	06 - D00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2019

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selecciona de 1 a 3 Factores: 1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
6	Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales en los cuales puedan participar (actividades culturales y recreativas), así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.	Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	Operativa	Todo el personal	26/04/2019	02/05/2019	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	
		Realizar evento para celebrar el día de las madres.	Operativa	Todo el personal	09/05/2019	13/05/2019	Se invita a las madres trabajadoras de la CONSAR a un desayuno para su celebración.	54 - Entorno Cultural y Ecológico		
		Llevar a cabo el programa de "Apoyadores de Verano".	Operativa	Todo el personal	01/07/2019	31/08/2019	Se invita a las hijas e hijos de los empleados de CONSAR de entre 14 y 18 años a participar en el programa.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	
		Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	15/07/2019	31/07/2019	Se realizará una ceremonia de Aniversario de la CONSAR, que busca contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo, a través de actividades que permitan la integración del personal.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva	
		Celebración de Fiesta de Fin de año.	Operativa	Todo el personal	01/11/2019	15/12/2019	Incluir a todo el personal en el evento.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva	
7	Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por laborar en la CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.	Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	17/07/2019	15/12/2019	Se realizará una ceremonia de Aniversario de la CONSAR, que busca contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo, a través de actividades que permitan la integración del personal.	47 - Motivada		
8	Promover una cultura de mejora continua a través de reuniones en las que participen mandos medios y altos, en las que se identifiquen los medios para motivar a sus colaboradores en la adaptación de nuevos procesos y cambios dando importancia al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	Difundir los nombres del personal que hayan presentado trabajo escrito para participar en el Premio Nacional de Administración Pública o algún otro evento de esta naturaleza.	Operativa	Todo el personal	01/12/2019	15/12/2019	Dar a conocer por los medios electrónicos, a todo el personal de la CONSAR, los nombres del personal participante, así como una entrega de reconocimientos o premios en una ceremonia.	38 - Adaptable al entorno		

Firma:

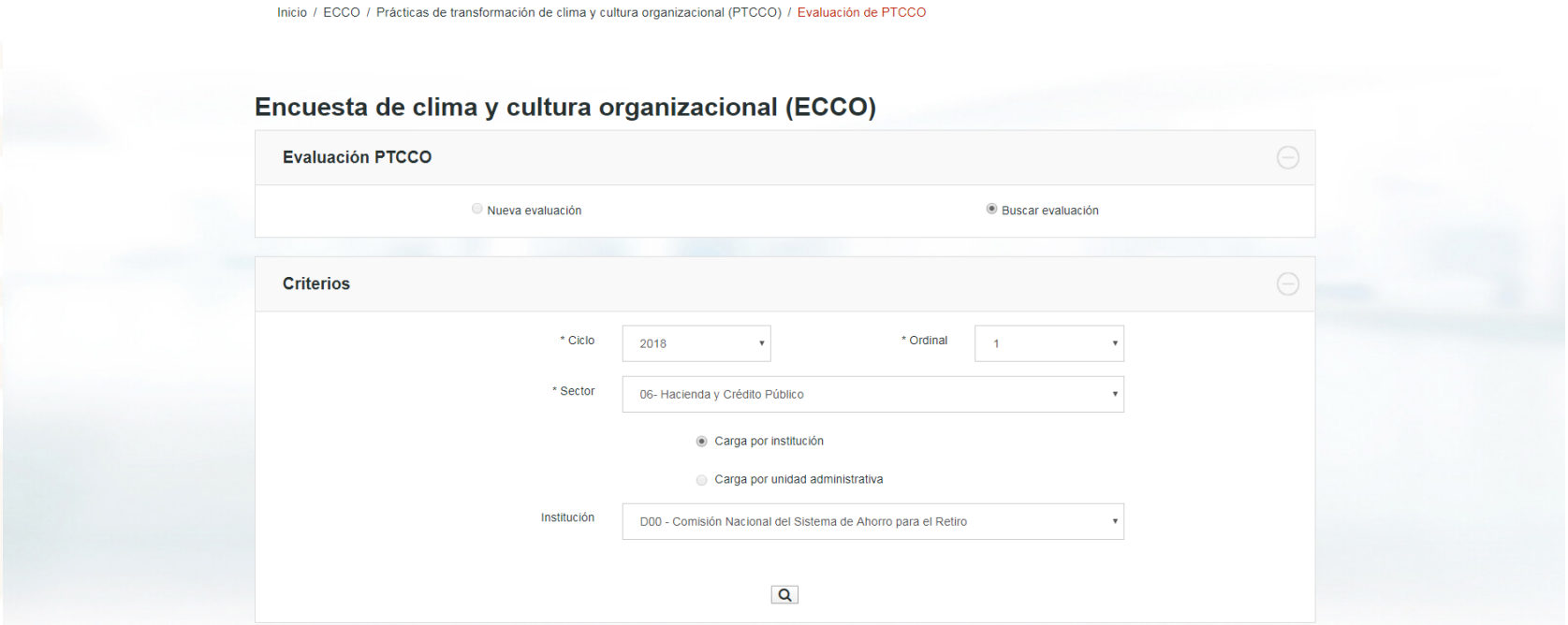
CARLOS MAXIMILIANO HUITRÓN ESCAMILLA

COORDINADOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Fecha: 23 de enero de 2019

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Efectividad del Último PTCO (2018)



Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	UA	Calificación	Editar
2018	1	06 - Hacienda y Crédito Público	CONSAR	D00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	D00	10	

Anterior 1 Siguiente

Número de Prácticas Cumplidas (15)

Número de Prácticas Programadas (15)

=1 X 100 = 100

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Definición de Objetivos Estratégicos (A Reforzar)

Factores a Reforzar	Descripción del factor de acuerdo a la ECCO 2019	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Transparencia y combate a la corrupción	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE EL APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO DE LA PREVENCIÓN Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN.	Que el personal de la CONSAR conozca la información referente a los resultados de la ECCO 2019 y campañas especificas en materia de combate a la corrupción.	Mediante la presentación y/o difusión de la información a través de aquellos medios públicos de los que dispone esta CONSAR.	Número de campañas y publicaciones efectuadas en el año.	Publicación anual de los resultados de la ECCO y del PTCCO por todos los medios que disponga la CONSAR. Campañas de difusión sobre temas referentes al combate a la corrupción de manera periódica.	Difundir a todas las personas Servidoras Públicas de la CONSAR campañas especificas sobre el combate a la corrupción así como efectuar la publicación de los resultados de la ECCO 2019 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020.
Vocación de servicio en la Administración Pública	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE SU COOPERACIÓN, INTERÉS Y TRATO CORDIAL EN SU INSTITUCIÓN, PARA FACILITAR LA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA CIUDADANÍA.	Que todo el personal conozca nuestro Acuerdo Institucional de Integridad (Código de ética, Código de conducta y reglas de integridad), así como las acciones del Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI), que genere particularmente en cuanto a vocación de servicio público.	Impartición de cursos de capacitación, sensibilización y difusión de mensajes.	Porcentaje de cumplimiento de los Indicadores para evaluar el Código de Ética, el Código de Conducta y la actuación del CEPCI y constancias de capacitaciones.	Vivencia de los valores institucionales a través del ejercicio de los servidores públicos.	Reforzar aquellas conductas de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la CONSAR, para que se promueva una cultura organizacional basada en todo aquello que involucra nuestro Acuerdo Institucional de Integridad.
Identidad con la institución y valores	LA AUTOESTIMA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SU PERCEPCIÓN DEL RECONOCIMIENTO SOCIAL CON RELACIÓN A SU INSTITUCIÓN Y SU VIVENCIA DE LOS VALORES INSTITUCIONALES.	Divulgación y conocimiento de todas las personas servidoras públicas de la CONSAR de aquellos elementos fundamentales de la Nueva Ética pública a través de diversas acciones	Con material informativo y de sensibilización, eventos y reconocimientos públicos.	Número de publicaciones realizadas por comunicación interna y el número de eventos realizados considerados para este rubro durante el año.	Generación de contenidos gráficos y/o audiovisuales, emisión de diversos documentos oficiales de la CONSAR y eventos diversos considerados para las personas trabajadoras de la CONSAR.	Reforzar y fomentar entre las personas trabajadoras y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia a la CONSAR través de campañas y eventos diversos.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Definición de Objetivos Estratégicos (A MEJORAR)

Factor a Mejorar	Descripción del factor de acuerdo a la ECCO 2019	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Balance trabajo - familia	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LA CARGA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR.	Mejorar la percepción de las personas trabajadoras de la CONSAR con respecto a aquellos aspectos que indicen en el vínculo trabajo - familia.	A través de prácticas encaminadas al bienestar, salud, atención y mejoras en las cargas de trabajo.	Número de eventos realizados durante el año y participación de las personas servidoras públicas en ellos.	Instauración de campañas de salud, eventos y difusión de actividades recreativas que abarquen a familiares del personal adscrito a la CONSAR.	Fomentar la convivencia de las personas servidoras públicas con sus familias a través de e ventos que incluyan actividades culturales y recreativas en los cuales puedan participar, así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.
Disponibilidad y recursos	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LA EFICACIA EN EL SUMINISTRO DE LOS RECURSOS REQUERIDOS PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO.	Implementar acciones que faciliten la detección de problemas con los equipos de cómputo.	A través de diagnósticos y mantenimiento de TIC´s	Número de diagnósticos realizados durante el ejercicio fiscal	Mantenimiento de campañas que permitan los diagnósticos preventivos y correctivos a las áreas.	Implementar acciones que permitan realizar un diagnóstico que facilite la detección de mejoras en los equipos de cómputo y en el uso de TIC´s..
Equidad y Género	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN HACIA LOS PRINCIPIOS, VALORES Y DISPOSICIONES DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS RESPECTO A LA PRÁCTICA DE LA EQUIDAD.	Implementar mecanismos que permitan la adecuación del uso de lenguaje incluyente, igualdad de oportunidades y contribuyan al logro de la equidad de género.	Actualización a documentos diversos, Impartición de cursos de sensibilización y difusión de mensajes.	Número de publicaciones realizadas durante el ejercicio fiscal vigente.	Implementación de acciones que permitan el desarrollo de prácticas de mejora continua en el tema.	Fortalecer aquellos documentos que contribuyan al logro de la equidad de género en la institución e implementar acciones de control que faciliten la adopción de prácticas vinculadas con ello.
Servicio Profesional de Carrera	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN SU INSTITUCIÓN.	Fortalecer el proceso del Servicio profesional de Carrera	Difusión por comunicación interna sobre la publicación de convocatorias y mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso de la CONSAR.	Número de publicaciones realizadas durante el ejercicio fiscal vigente.	Generación de mecanismos de mejora y transparencia en los procesos que incluye el Servicio Profesional de Carrera en la CONSAR.	Fortalecer la profesionalización de las personas servidoras públicas de la CONSAR mediante acciones que desarrollen su crecimiento, nivel profesional y conocimiento del Servicio Profesional de Carrera. .
Comunicación	PERCEPCIÓN QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS TIENEN SOBRE LA FUNCIONALIDAD, CALIDAD Y LOS MEDIOS DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN SU INSTITUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS.	Mejorar los medios de comunicación interna en la institución	A través de sondeos y encuestas a las personas servidoras públicas de la CONSAR	Actualizaciones realizadas con base en los comentarios recibidos	Actividades diversas que impulsen a las mejoras junto con el área correspondiente para el manejo y presentación de la información a las personas trabajadoras de la CONSAR.	Fortalecer la presentación y comunicación de la información a través de mejoras propuestas por el personal de la CONSAR.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

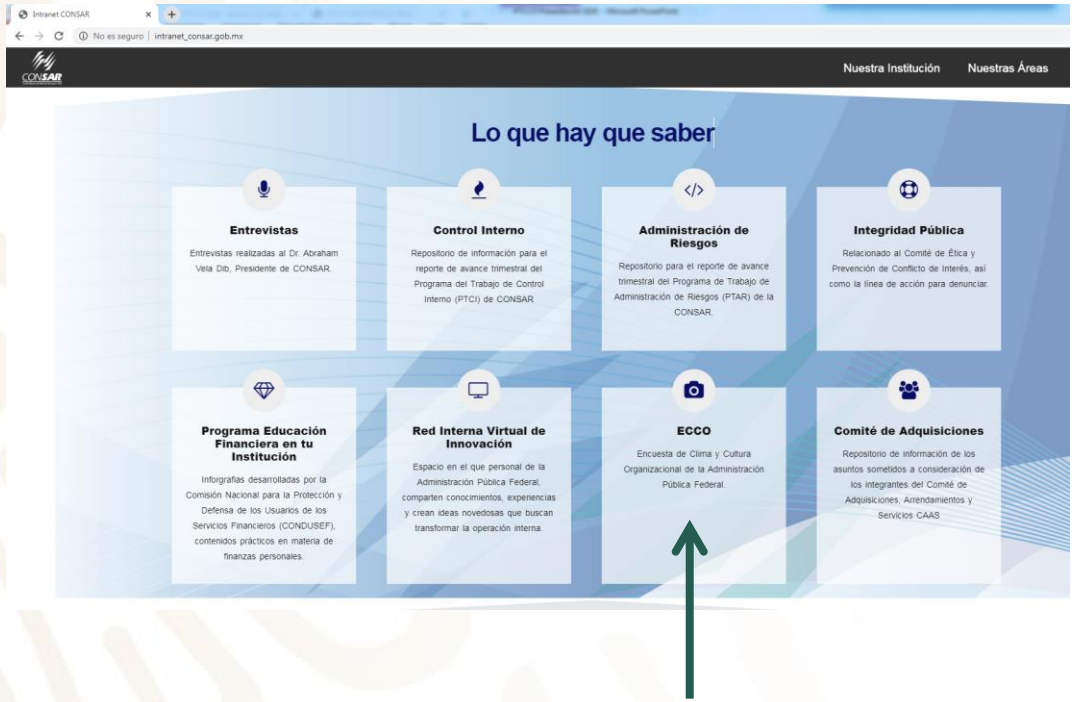
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

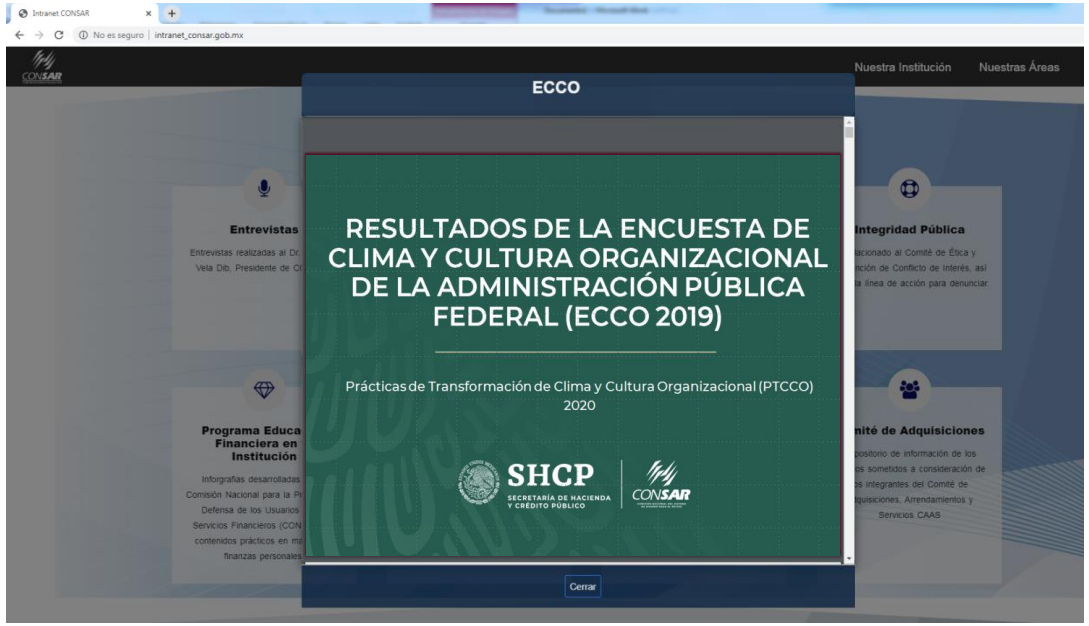
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Difusión de Resultados

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, ya se encuentran publicados en la **intranet** de la CONSAR y pueden ser consultados por los servidores públicos en el momento que así lo deseen.

http://www.intranet_consar.gob.mx/





Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

CONSAR	Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
	UR Siglas	CONSAR
	UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
	Códigos de Ramo - UR	06 - D00
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2020

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selecciona de 1 a 3 Factores		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Difundir a todas las personas Servidoras Públicas de la CONSAR campañas específicas sobre el combate a la corrupción así como efectuar la publicación de los resultados de la ECCO 2019 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020.	Difundir los resultados de la ECCO y el PTCCO	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	28 de febrero de 2020	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2019 y el diseño del PTCCO 2020 a través de comunicación interna, página web e intranet para su consulta pública.	13. Transparencia y combate a la corrupción	17.Impacto de la encuesta en mi institución	
2		Difundir campañas específicas en materia de combate a la corrupción y rendición de cuentas.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se dará cumplimiento a las campañas que sean sugeridas o determinadas por los organismos correspondientes.	13. Transparencia y combate a la corrupción	20. Vocación de servicio en la Administración pública	
3	Reforzar aquellas conductas de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la CONSAR, para que se promueva una cultura organizacional basada en todo aquello que involucra nuestro Acuerdo Institucional de Integridad.	Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores, reglas de integridad y código de conducta para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Divulgar, capacitar y sensibilizar a los servidores públicos de la CONSAR en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta (Acuerdo Institucional de Integridad). Se hará a través de múltiples campañas programadas durante todo el año.	20. Vocación de servicio en la Administración Pública	22. Actuar con valores en la Administración pública	
4		Elaborar una carta responsiva de conocimiento que sea firmada por todo el personal, donde se comprometa el cumplimiento del Acuerdo de Institucional de Integridad.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	La carta responsiva será firmada durante el curso de inducción/capacitación del conocimiento y cumplimiento del Acuerdo de Institucional de Integridad para personal de nuevo ingreso y será refrendada por todas las personas trabajadoras de la CONSAR.	20. Vocación de servicio en la Administración Pública	22. Actuar con valores en la Administración pública	
5	Reforzar y fomentar entre las personas trabajadoras y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia a la CONSAR través de campañas y eventos diversos.	Realizar la "Semana de la Mujer"	Estratégica	Todo el personal	9 de marzo de 2020	20 de marzo de 2020	Se realizará un campaña encaminada a la celebración del "Día Internacional de la Mujer" donde se invitará al personal a participar a un evento impartido por profesionales del tema. Se publicará durante 5 días material alusivo.	5. Equidad y género	12. Identidad con la Institución y valores	27. Igualdad y no discriminación
6		Llevar a cabo la Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará una ceremonia de Aniversario de la CONSAR, que busca contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo, a través de actividades que permitan la integración del personal.	12. Identidad con la Institución y valores		
7		Reconocer a las personas servidoras Públicas por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará durante la ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	8. Calidad de vida laboral	12. Identidad con la Institución y valores	
8	Fomentar la convivencia de las personas servidoras públicas con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales y recreativas en los cuales puedan participar, así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	31 de diciembre de 2020	Dar difusión a la Licencia de Paternidad por alumbramiento, y de Adopción para Padres y Madres, así como la de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	5. Equidad y género	12. Identidad con la Institución y valores	27. Igualdad y no discriminación
9		Realizar Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se invitará al personal y a familiares de ellos a la participación en las distintas campañas de salud consideradas para el ejercicio fiscal vigente.	9. Balance trabajo-familia	12. Identidad con la Institución y valores	27. Igualdad y no discriminación
10		Difundir mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	La difusión se realizará a través del canal de comunicación interna.	6. Comunicación	9. Balance trabajo-familia	12. Identidad con la Institución y valores

1

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

CONSAR	Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
	UR Siglas	CONSAR
	UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
	Códigos de Ramo - UR	06 - D00
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente	

Reporte de PTCCO 2020

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selecciona de 1 a 3 Factores: 1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
11	Implementar acciones que permitan realizar un diagnóstico que facilite la detección de mejoras en los equipos de cómputo y en el uso de TIC´s.	Realizar campañas de diagnóstico de equipos de cómputo y difusión de cursos enfocados en mejoras de TIC´s	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se emitirán las campañas con apoyo de comunicación interna para su difusión.	6. Comunicación	7.- Disponibilidad de recursos	25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación
12	Fortalecer aquellos documentos que contribuyan al logro de la equidad de género en la institución e implementar acciones de control que faciliten la adopción de prácticas vinculadas con ello.	Emitir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia"	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	15 de abril de 2020	Dar difusión a la Emisión del Pronunciamiento de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	5. Equidad y género	27. Igualdad y no discriminación	
13		Realizar cursos de sensibilización en el tema	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Ofrecer periodicamente cursos referentes al tema que pueden ser realizados a través de distintos medios.	5. Equidad y género	27. Igualdad y no discriminación	
14	Fortalecer la profesionalización de las personas servidoras públicas de la CONSAR mediante acciones que desarrollen su crecimiento, nivel profesional y conocimiento del Servicio Profesional de Carrera. .	Difundir mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso en la Institución.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará la difusión periódica de infografías a través de comunicación interna que permitan entender los procesos o mecanismos de operación del Servicio Profesional de Carrera.	2. Capacitación especializada y desarrollo	6. Comunicación	16. Servicio Profesional de Carrera
15		Comunicar al personal la publicación de las plazas vacantes en la CONSAR	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se comunicará a través de medios internos la públicación de las plazas vacantes con la finalidad de que todo el personal pueda accesar a la consulta de las convocatorias y en su caso participar en la misma.	2. Capacitación especializada y desarrollo	6. Comunicación	16. Servicio Profesional de Carrera
16	Fortalecer la presentación y comunicación de la información a través de mejoras propuestas por el personal de la CONSAR.	Mejorar la presentación de la información que es difundida a todo el personal mediante el canal de comunicación interna a través de los diversos medios electrónicos de los que dispone la Comisión.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se analizará la información obtenida de la aplicación de una encuesta realizada por personal de comunicación interna, donde en conjunto, se trabajará para la mejora en la presentación y adecuaciones de la información difundida.	6. Comunicación	12. Identidad con la Institución y valores	

Fecha: 17 de febrero de 2020

Firma:

MTRA. MÓNICA LÓPEZ SANDOVAL
TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
   a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
   b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2017- ECCO 2019).
   c) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior*100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
   a) Difusión de Resultados.
   b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

PROGRAMACIÓN DEL PTCCO 2020

Núm. de Práctica	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica
1	Difundir los resultados de la ECCO y el PTCCO	17 de febrero de 2020	28 de febrero de 2020
2	Difundir campañas específicas en materia de combate a la corrupción y rendición de cuentas..	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
3	Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores, reglas de integridad y código de conducta para el ejercicio de la Función Pública.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
4	Elaborar una carta responsiva de conocimiento que sea firmada por todo el personal, donde se comprometa el cumplimiento del Acuerdo de Institucional de Integridad.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
5	Realizar la "Semana de la Mujer"	9 de marzo de 2020	20 de marzo de 2020
6	Llevar a cabo la Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020
7	Reconocer a las personas servidoras Publicas por años de servicio en la CONSAR.	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020
8	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	17 de febrero de 2020	31 de diciembre de 2020
9	Realizar Campañas de Salud.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
10	Difundir mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
11	Realizar campañas de diagnóstico de equipos de computo y difusión de cursos enfocados en mejoras de TIC´s	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
12	Emitir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia"	17 de febrero de 2020	15 de abril de 2020
13	Realizar cursos de sensibilización en el tema	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
14	Difundir mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso en la Institución.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
15	Comunicar al personal la publicación de las plazas vacantes en la CONSAR	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020
16	Mejorar la presentación de la información que es difundida a todo el personal mediante el canal de comunicación interna a través de los diversos medios electrónicos de los que dispone la Comisión.	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (ECCO 2019)

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)
2020

SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

CONSAR
COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO